

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต.ครั้งที่ ๙ /๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการ บรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว ” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ

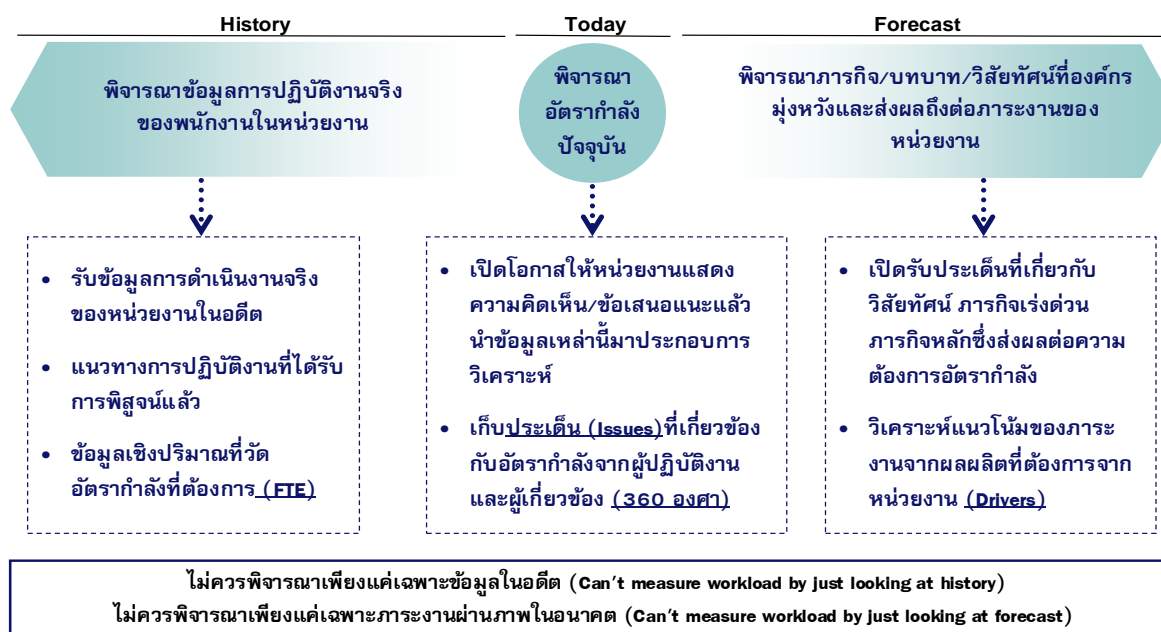
สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุดำเนินการที่ต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

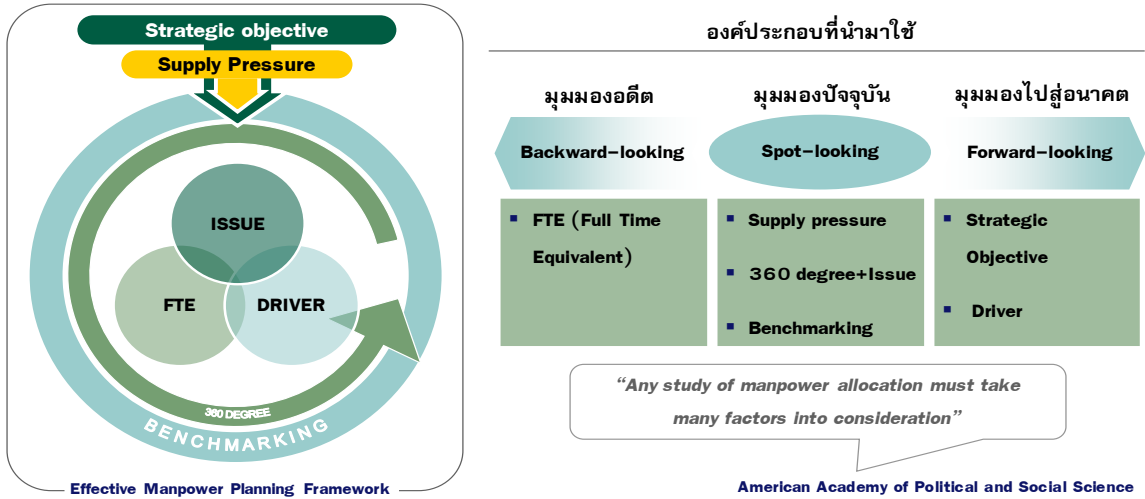
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์หน้ามาจากเอกสารประกอบ การบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยื่นยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต โดยการวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือนส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือนสำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน(ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบล พระเพลิง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

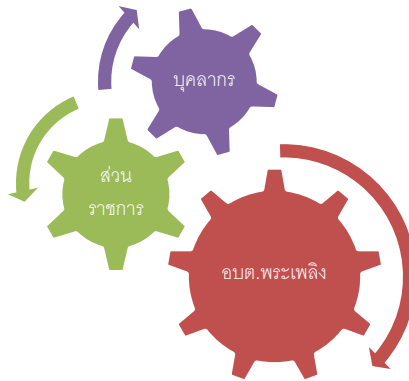
กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้าง ส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละ ส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้า

ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและ งานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ วิจารณ์ ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม แล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

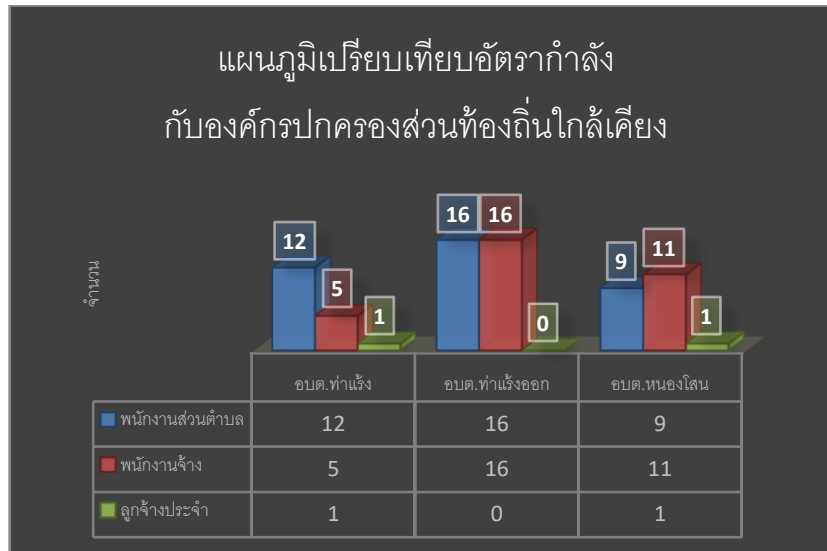
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วน ราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อน ให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรออัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายก องค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าแร่ รองนายก องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ และ หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับ องค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่และองค์การบริหารส่วน ตำบลหนองโสน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวน หมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโสน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

- การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ#

- การพัฒนาด้านการศึกษาศาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจาก ยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน#

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนว ทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟู และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ ธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส#

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รมรงคให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและ ตรวจสอบ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และ จัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้าย บอกลำเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธาฯ/ผช.นายช่างฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการ ด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อให้บริการด้าน ทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยา เสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - นักวิเคราะห์ฯ - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา

	<p>ด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา</p>	- ครู /ผช.ครู/ ผดต
	<p>- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส</p>	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม
	<p>- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ</p>	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน	<p>- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p>	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม
	<p>- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลองหนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟู และอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ</p>	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส	<p>- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากรในสังกัด</p>	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล
	<p>- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุม ด้าน งบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้</p>	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการพัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้
	<p>- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p>	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลท่าแร่ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ถนน ไฟฟ้า และแหล่งน้ำ)

๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐานยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งตำบล ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกสบายในการสัญจรเดินทาง รวมทั้งการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน ถนนสายหลักภายในตำบล (บางเส้นทาง) ยังเป็นพื้นผิวลูกรัง/หินคลุกอยู่ จึงทำให้สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานยังคงไม่หมดไปจากความต้องการของประชาชน รวมทั้งถนนบางสายภายในหมู่บ้าน ยังมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ อันเกิดจากสาเหตุของพื้นผิวจราจรที่เสื่อมโทรม หรือเกิดจากปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย เป็นต้น

๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างยังไม่ครอบคลุมทั่วทั้งตำบล ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการดำรงชีพในช่วงกลางคืน ไม่ว่าจะเป็นไฟฟ้าในครัวเรือน หรือแม้กระทั่งไฟฟ้าสาธารณะ โดยเฉพาะเส้นทางที่เปลี่ยวหรือปกคลุมไปด้วยต้นไม้ขนาดใหญ่ทำให้แสงสว่างจากไฟสาธารณะหรือไฟจากครัวเรือนในบริเวณนั้นๆ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อาจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๑.๓ ปัญหาแหล่งน้ำหรือน้ำในการอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อันทำให้การสร้างรายได้จากผลผลิตทางด้านเกษตรกรรมไม่เพียงพอต่อตลาดการค้าระดับประเทศ รวมไปถึงแหล่งน้ำประเภทคลองมีสภาพตื้นเขิน มีตะกอนและมีวัชพืชขัดขวางทางเดินของน้ำ โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้งทำให้การไหลเวียนของน้ำไม่สะดวกเท่าที่ควร รวมไปถึงแม่น้ำเพชรบุรีก็มีสภาพปัญหาเช่นเดียวกัน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นการขุดลอกด้วยเครื่องจักร หรือแรงงานคน ก็ช่วยบรรเทาปัญหาได้ในช่วงระยะหนึ่ง ครั้นเข้าช่วงฤดูฝนหรือฤดูน้ำหลาก (ภัยธรรมชาติ) ก็มักประสบกับปัญหา ในด้านผนังเขื่อนหรือผนังกันดินของแหล่งน้ำเกิดการพังทลายหรือการกัดเซาะของน้ำที่เกิดจากสาเหตุที่แตกต่างกัน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (รายได้น้อย อาชีพเสริม)

๒.๑ ปัญหารายได้น้อย ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการครองชีพเลี้ยงครอบครัว ภาคเกษตรกรรม ไม่ว่าจะเป็นการปลูกข้าว การปลูกพืชผล การเลี้ยงสัตว์ (วัว,ไก่,เป็ด,กึ่ง) ต้นทุนในปัจจุบันมีมูลค่าที่สูง แต่ราคาจำหน่ายออกมีราคาที่ต่ำ เกษตรกรมักประสบปัญหาเสี่ยงต่อการขาดทุน และที่สำคัญในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยวมักจะไม่มียาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ตนเองและครัวเรือน รวมไปถึงกลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบลมีกองทุนหรือเงินหมุนเวียนไม่เพียงพอต่อความต้องการประกอบอาชีพ และขาดอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม (ยาเสพติด ผู้ด้อยโอกาส การตั้งครุฑ์ เอดส์)

๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด เกิดจากกลุ่มบุคคลต่างถิ่นมักหาโอกาสเข้ามาอาศัยกลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มคนว่างงาน และกลุ่มเยาวชนที่อยู่ในวัยคะนองให้มีการรวมตัวกันทำสิ่งที่ไม่เหมาะสม โดยเฉพาะการรวมตัวยังสถานที่ที่เปลี่ยว เช่น สวนสาธารณะ ป่าร้าง เป็นต้น

๓.๒ ปัญหาของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เกิดจากการครองชีพหรือการเลี้ยงชีพไม่เพียงพอต่อความต้องการ และไม่ครอบคลุมกลุ่มบุคคลดังกล่าว

๓.๓ ปัญหาด้านความรักก่อนวัยอันควร เกิดจากกลุ่มเยาวชนโดยส่วนใหญ่ ซึ่งมักจะขาดการยับยั้งชั่งใจตนเอง คือการมีเพศสัมพันธ์โดยไม่ได้ป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ การตั้งครุฑ์โดยไม่ตั้งใจ การติดโรคติดต่อ

ทางเพศสัมพันธ์ และปัญหาไม่สวมถุงยางอนามัยเพื่อป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ จนก่อให้เกิดปัญหาหยุดเรียนเลิกเรียนก่อนวัยอันควร

๔. ปัญหาด้านการสาธารณสุข (โรคติดต่อ โรคเรื้อรัง)

๔.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ อาทิเช่น โรคไข้เลือดออก โรคไข้มาลาเรีย และโรคเรื้อรัง เป็นต้นเกิดจากหมู่บ้านมีแหล่งน้ำที่สะสมก้นและของเสียทำให้เกิดเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย ซึ่งการทำลายยังไม่ทั่วถึง รวมไปถึงการรณรงค์เฝ้าระวังโรคติดต่อหรือโรคเรื้อรัง ที่ขาดการเอาใจใส่จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ป่าไม้ ขยะ น้ำเสียจากครัวเรือน)

๕.๑ ปัญหาด้านการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เกิดจากการทำลายป่าไม้ด้วยน้ำมือมนุษย์และเกิดจากภัยธรรมชาติ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ระดมพันธุ์ไม้ต่างๆ นำมาปลูกทดแทนให้แก่ตำบล เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว แต่ระยะเวลาการยืนต้นนั้นไม่เพียงพออีกจะตายก่อนเติบโตเป็นต้นไม้ใหญ่ รวมไปถึงการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลจากครัวเรือน ซึ่งในปัจจุบันยังขาดระบบการกำจัดขยะที่ครบวงจร และปัญหาการทิ้งน้ำเสียจากครัวเรือนของประชาชนลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

ความต้องการของประชาชนในเขต อบต.

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน (ถนน ไฟฟ้า และแหล่งน้ำ)

๑.๑ ประสานแผนพัฒนาของจังหวัดเพื่อให้มีการก่อสร้างถนนสายหลักให้ได้มาตรฐาน เพื่อรองรับการขนส่งพีชผลทางการเกษตร

๑.๒ ก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนนสายรองภายในหมู่บ้านให้ใช้ประโยชน์ในการสัญจรของประชาชนได้อย่างครอบคลุม

๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนได้มีแสงสว่างใช้ในยามค่ำคืนได้อย่างถาวร

๑.๔ ก่อสร้าง/ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดทั่วทั้งตำบล เพื่อลดปัญหาความปลอดภัยให้แก่ประชาชน

๑.๕ ขยายเขตระบบประปาให้ครอบคลุมหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนได้มีน้ำอุปโภคบริโภคได้อย่างถาวร

๑.๖ ขุดลอกคูคลองด้วยเครื่องจักรหรือแรงงานคนตลอดทั้งปีหรืออย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๑.๗ จัดกิจกรรมทำความสะอาดตำบล (Big Cleaning Day) โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๑.๘ ก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งหรือเรียงหินใหญ่ เพื่อป้องกันการกัดเซาะของสายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลาก

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (รายได้น้อย อาชีพเสริม)

๒.๑ จัดกิจกรรมการฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ให้ประชาชนได้เพิ่มช่องทางการสร้างรายได้ด้วยตนเองสามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้

๒.๒ จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่สามารถต่อยอดอาชีพได้ และสามารถต่อยอดกลไกตลาดที่รัฐบาลได้ส่งเสริมให้ เช่น ตลาดสินค้า (OTOP) ตลาดสินค้าธงฟ้า ตลาดสินค้าของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนเงินทุนในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ

๓. ปัญหาด้านสังคม (ยาเสพติด ผู้ด้อยโอกาส การตั้งครรภ์ เอดส์)

๓.๑ จัดกิจกรรมส่งเสริมกลุ่มเยาวชน กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่มคนว่างงาน ให้รู้ถึงโทษและพิษภัยของยาเสพติด ด้วยการให้บุคคลที่มีประสบการณ์จริงมาเป็นผู้เล่าประสบการณ์หรือบรรยายถึงสิ่งที่ผิดพลาดในชีวิต

๓.๒ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ที่รกร้าง สถานที่เปลี่ยว ด้วยการกำจัดวัชพืช หญ้า และให้ติดตั้งไฟสาธารณะ เพื่อให้มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ

๓.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ด้วยการมอบเบี้ยยังชีพให้เป็นประจำทุกเดือน และส่งเสริมสุขภาพอนามัยด้วยการนำกลุ่ม อสม. เดินเท้าเข้าเยี่ยมและมอบความรู้ขั้นพื้นฐานในการดูแลตนเอง

๓.๔ จัดกิจกรรมรณรงค์คุณธรรมจริยธรรมในวัยเรียนให้แก่เยาวชน และมอบความรู้ให้แก่ผู้ปกครองในการดูแลบุตรหลานให้อยู่ในสายตาตลอดเวลา เพื่อเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งในครัวเรือน

๓.๕ ติดตั้งตู้ถุงยางอนามัยบริเวณสถานที่ราชการ หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

๔. ปัญหาด้านการสาธารณสุข (โรคติดต่อ โรคเรื้อรัง)

๔.๑ จัดกิจกรรมการตรวจโรคหรือคัดกรองโรคติดต่อ เพื่อลดปริมาณความเสี่ยงให้แก่ประชาชน

๔.๒ จัดกิจกรรมตรวจหาแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรค เช่น แหล่งน้ำโสโครก แหล่งขยะที่อัดขึ้นและมีเชื้อโรค พร้อมทั้งทำลายหรือปรับปรุงให้ปราศจากเชื้อโรคต่างๆ

๔.๓ ส่งเสริมการทำงานแบบเข้าถึงครัวเรือนของทีมงาน อสม.ตำบล และกลุ่มสาธารณสุขเคลื่อนที่ เพื่อให้เกิดการเอาใจใส่ประชาชนกลุ่มเสี่ยงให้หลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคติดต่อ

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ป่าไม้ ขยะ น้ำเสียจากครัวเรือน)

๕.๑ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนหรือเยาวชนให้ตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ จัดกิจกรรมการปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้แก่ตำบลด้วยการระดมกลุ่มพลังมวลชนต่างๆ ให้เข้ามามีบทบาทในการปลูกต้นไม้ให้ครอบคลุมตำบลและดูแลให้ใหญ่โตได้ในอนาคต

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.)

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ซึ่งในพื้นที่ที่มีจุดแข็งที่ประชาชนส่วนใหญ่ยังให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมกับทาง อบต. และมีส่วนร่วมในการที่จะพัฒนาพื้นที่ตำบลท่าแร่ ให้มีความเจริญก้าวหน้า

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะใช้อำนาจตามกฎหมายดังกล่าว เข้าไปดำเนินการกิจการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๑๖ (๔) (๕)

- การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- การสาธารณสุขการ

มาตรา ๒๗ (๑)

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

มาตรา ๒๘ (๑) (๒) (๓)

- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๑๖ (๒) (๕) (๑๐) (๑๙)

- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

มาตรา ๑๗ (๓) (๖)

- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

มาตรา ๑๘ (๔)

- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๑๖ (๑๗) (๒๘)

- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การควบคุมอาคาร

มาตรา ๑๗ (๔)

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มาตรา ๑๘ (๘) (๑๓)

- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- การผังเมือง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๑๖ (๖) (๗)

- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

มาตรา ๑๘ (๕) (๖) (๗) (๑๐) (๑๑) (๑๒)

- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ให้มีตลาด
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 - การท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๑๗ (๑๒)

- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

มาตรา ๑๗ (๒) (๗)

- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
มาตรา ๑๖ (๙)

- การจัดการศึกษา

มาตรา ๑๗ (๑๘)

- การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

มาตรา ๖๗ (๕) (๘)

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา ๑๖ (๑๖)

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

มาตรา ๑๗ (๓) (๑๖)

- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๔๕ (๓)

- สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

มาตรา ๖๗ (๙)

- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทำเรื่อง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสำคัญ

หมายเหตุ :

- มาตรา ๖๗ , ๖๘ ของ พรบ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗
- มาตรา ๑๖ , ๑๗ , ๔๕ ของ พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ มากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทำเรื่อง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๓. การส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ,ยาเสพติด

๖.๒ การกิจกรรม

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ฯ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ขนาดกลาง) โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม จากการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) และปรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพิ่มเติมอีก ๒ ฉบับ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ฯ สามารถกำหนดตำแหน่งในแต่ละสายงานได้แต่ยังขาดบางตำแหน่งที่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลท่าแร่ฯ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ฯ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้าน กำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ใช้ระบบเครือข่ายติดมากเกินไป ไม่ได้คำนึงถึง กฎระเบียบของทางราชการ ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานรูปแบบใหม่
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดชิดคั่นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยในระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้ทุกงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาและภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเพื่อดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนด จากผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ในระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จึงสามารถนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งมาจัดลงในกรอบอัตรากำลังปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ได้ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ตามข้อ ๖ แล้วจึงได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> หน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการพัฒนาบุคลากร - งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ - งานธุรการ สารบรรณ - งานประชุมสภาท้องถิ่น - งานเกี่ยวกับการพระราชทานเครื่องราชฯ - งานทะเบียนประวัติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้ายและเลื่อนระดับ - งานควบคุมดูแล งานเลี้ยงรับรองฯ - งานดูแล งานให้บริการด้านสถานที่ - งานควบคุมการลาพักผ่อน การลาอื่น ๆ - งานเกี่ยวกับการจัดเก็บขยะมูลฝอย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - งานจัดทำข้อบังคับตำบลและข้อบัญญัติฯ - งานอนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติฯ - งานพิจารณาโครงการที่จะขอรับเงินอุดหนุน <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำร่างข้อบังคับตำบลตามกฎหมาย - งานดำเนินการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานตรวจสอบความถูกต้องของข้อบังคับตำบล - งานที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบฯ - งานนิติกรรม สัญญาอื่นๆ ทางคดีแพ่ง / อาญา / ทางวินัยของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>ฝ่ายบริหารทั่วไป</u> หน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการพัฒนาบุคลากร - งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ - งานธุรการ สารบรรณ - งานประชุมสภาท้องถิ่น - งานเกี่ยวกับการพระราชทานเครื่องราชฯ - งานทะเบียนประวัติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี - งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้ายและเลื่อนระดับ - งานควบคุมดูแล งานเลี้ยงรับรองฯ - งานดูแล งานให้บริการด้านสถานที่ - งานควบคุมการลาพักผ่อน การลาอื่น ๆ - งานเกี่ยวกับการจัดเก็บขยะมูลฝอย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น - งานจัดทำข้อบังคับตำบลและข้อบัญญัติฯ - งานอนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติฯ - งานพิจารณาโครงการที่จะขอรับเงินอุดหนุน <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำร่างข้อบังคับตำบลตามกฎหมาย - งานดำเนินการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานตรวจสอบความถูกต้องของข้อบังคับตำบล - งานที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบฯ - งานนิติกรรม สัญญาอื่นๆ ทางคดีแพ่ง / อาญา / ทางวินัยของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ <u>งานรักษาความสะอาด</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข สุขาภิบาลทั่วไป - งานป้องกันและรักษาโรค - งานรักษาความสะอาด ขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๕ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๖ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานการป้องกัน การกักกัน - งานการช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๒. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๒.๑ <u>งานสวัสดิการสังคม</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน - งานให้การสงเคราะห์ แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน - งานฝึกอบรมการส่งเสริมอาชีพให้มีงานทำ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๑.๔ <u>งานรักษาความสะอาด</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข สุขาภิบาลทั่วไป - งานป้องกันและรักษาโรค - งานรักษาความสะอาด ขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๕ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๖ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานการป้องกัน การกักกัน - งานการช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๒. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๒.๑ <u>งานสวัสดิการสังคม</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน - งานให้การสงเคราะห์ แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน - งานฝึกอบรมการส่งเสริมอาชีพให้มีงานทำ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ งานส่งเสริมการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจการเด็ก และเยาวชน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ <u>งานกิจการโรงเรียน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐ - ๓ ปี - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๓ . กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ งานส่งเสริมการศึกษาฯ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจการเด็ก และเยาวชน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ <u>งานกิจการโรงเรียน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐ - ๓ ปี - งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การศึกษาท้องถิ่น - งานจัดทำแผนการศึกษาท้องถิ่นระยะ ๓ ปี - งานจัดทำแผนปฏิบัติการการศึกษาท้องถิ่น - งานติดตามและประเมินผลแผนการศึกษา - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	
<p>๔. กองคลัง</p> <p>๔.๑ <u>งานการเงิน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเบิกตัดปี การกันเงินจ่ายเหลือปี และขยายเวลาดัดฝักเงินงบประมาณ - งานรับเงิน จ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน นำส่งเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินต่างๆ - งานจัดทำงบประมาณ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ <u>งานบัญชี</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำบัญชีประเภทต่างๆ - งานจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - รายรับงบประมาณรายจ่าย - งานจัดทำงบการเงินและงบทดลอง - งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>ทะเบียน</p> <p>เงินคงเหลือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บรายได้ ค่าธรรมเนียม และภาษี - งานเร่งรัดหนี้สิน จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ - ประเมินภาษีตรวจสอบตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับอุทธรณ์ภาษี - งานจัดทำ ปรับปรุงแผนที่ภาษี 	<p>๔. กองคลัง</p> <p>๔.๑ <u>งานการเงิน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเบิกตัดปี การกันเงินจ่ายเหลือปี และขยายเวลาดัดฝักเงินงบประมาณ - งานรับเงิน จ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน นำส่งเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินต่างๆ - งานจัดทำงบประมาณ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ <u>งานบัญชี</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำบัญชีประเภทต่างๆ - งานจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - รายรับงบประมาณรายจ่าย - งานจัดทำงบการเงินและงบทดลอง - งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>ทะเบียน</p> <p>เงินคงเหลือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บรายได้ ค่าธรรมเนียม และภาษี - งานเร่งรัดหนี้สิน จัดทำทะเบียนคุมลูกหนี้ - ประเมินภาษีตรวจสอบตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับอุทธรณ์ภาษี - งานจัดทำ ปรับปรุงแผนที่ภาษี 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำเบียนและเก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น - งานให้เข้าสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ - งานตรวจรับและแสดงรายการคำร้อง คำขอของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานดำเนินการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ทำทะเบียนและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน - งานดูแลการใช้และการบำรุงรักษายานพาหนะพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี - งานจัดทำทะเบียนสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ - งานเก็บรักษาเอกสารใบสำคัญ และหลักฐานเกี่ยวกับการพัสดุ - งานจัดทำรายงานพัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำปี - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๔.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ (ต่อ)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำเบียนและเก็บรักษาหลักฐานการเสียภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น - งานให้เข้าสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ - งานตรวจรับและแสดงรายการคำร้อง คำขอของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๔.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานดำเนินการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ทำทะเบียนและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน - งานดูแลการใช้และการบำรุงรักษายานพาหนะพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี - งานจัดทำทะเบียนสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ - งานเก็บรักษาเอกสารใบสำคัญ และหลักฐานเกี่ยวกับการพัสดุ - งานจัดทำรายงานพัสดุ ครุภัณฑ์ ประจำปี - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	
<p>๕. กองช่าง</p> <p>๕.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างวางโครงการก่อสร้าง - งานจัดทำข้อมูลควบคุมงานก่อสร้าง - งานออกแบบคำนวณต่างๆ ด้านวิศวกรรม - งานประมาณการราคาก่อสร้าง - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจออกแบบ ประมาณการราคา - งานจัดทำข้อมูลพื้นฐาน - งานอนุญาตก่อสร้าง การควบคุมอาคาร - งานวางโครงการจัดทำแผนงานด้านโยธา - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๕. กองช่าง</p> <p>๕.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างวางโครงการก่อสร้าง - งานจัดทำข้อมูลควบคุมงานก่อสร้าง - งานออกแบบคำนวณต่างๆ ด้านวิศวกรรม - งานประมาณการราคาก่อสร้าง - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจออกแบบ ประมาณการราคา - งานจัดทำข้อมูลพื้นฐาน - งานอนุญาตก่อสร้าง การควบคุมอาคาร - งานวางโครงการจัดทำแผนงานด้านโยธา - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕.๓ งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำผังเมือง - งานพัฒนาและปรับปรุงชุมชนแออัด - งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณะ - งานสำรวจและรวบรวมข้อมูลผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคารให้เป็นไปตามผังเมืองรวม - งานเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายประโยชน์ 	<p>๕.๓ งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำผังเมือง - งานพัฒนาและปรับปรุงชุมชนแออัด - งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณประโยชน์ - งานสำรวจและรวบรวมข้อมูลผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคารให้เป็นไปตามผังเมืองรวม - งานเวนคืนและจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๕ ส่วนราชการ กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๗ และแบ่งส่วนราชการย่อยในแต่ละส่วนออกเป็นงาน ซึ่งในแต่ละงาน มีการบรรจุบุคลากรเพิ่มเติมตามภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ เพราะกรอบอัตรากำลังเดิมมีพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวน ๒๓ อัตรา บรรจุแต่งตั้ง จำนวน ๑๐ อัตรา และว่างรอการบรรจุ จำนวน ๒ อัตรา โดยมีรายละเอียดแยกในแต่ละส่วนราชการดังต่อไปนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จากปริมาณงานที่มีจำนวนมากของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้้งงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภารกิจถ่ายโอนจากหน่วยงานราชการต่างๆ ตามนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งของฝ่ายการเมืองในปัจจุบันจึงได้มีการบรรจุบุคลากรเพิ่มเติม เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ปัจจุบันในส่วนของสำนักงานปลัดมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๑๓ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นักบริหารงาน อบต. บริหารท้องถิ่น ระดับ กลาง จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๕. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๖. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๗. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๙. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๓ อัตรา (เดิม ๒ ว่าง ๑)
๑๐. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา (เดิม ๑ ว่าง ๑)

กองคลัง

ในปัจจุบัน กองคลัง มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานเกี่ยวกับทางด้านการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภารกิจถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ตามนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งของฝ่ายการเมืองทั้งสิ้น จำนวน ๔ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นักบริหารงานคลัง อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๓. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)

กองช่าง

ในปัจจุบัน กองช่าง มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานและรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมือง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภารกิจถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ ตามนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งของฝ่ายการเมือง ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าว ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรปัจจุบันในส่วนของกองช่าง มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น จำนวน ๒ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๒. นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ในปัจจุบันจำนวนพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานและรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ท้องถิ่น งานสังคมสงเคราะห์ งานสันตนาการ งานการศึกษา งานขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และงานศิลปกรรม โดยควบคุมหรือช่วยควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำนวนหนึ่ง ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าว ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรปัจจุบันในส่วนของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น จำนวน ๒ อัตรา บุคลากรทางการศึกษา ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๓. ครูผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรทางการศึกษา) ระดับ ครู จำนวน ๓ อัตรา (เต็ม)
๔. ครูผู้ดูแลเด็ก (บุคลากรทางการศึกษา) ระดับ ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา (เต็ม)
๕. ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา (เต็ม)

กองสวัสดิการสังคม

ในปัจจุบันจำนวนพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานและรับผิดชอบเกี่ยวกับ เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตลอดจนทำให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานสวัสดิการสังคม การควบคุมตรวจสอบ การจัดการงานต่างๆ หลายด้าน เช่น การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน งานห้องสมุดและงานสวนสาธารณะ

ปัจจุบันในส่วนของส่วนสวัสดิการสังคม มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

ซึ่งจากการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแร่ ง โดยมีส่วนราชการทั้งสิ้น จำนวน ๕ ส่วนราชการ (สำนักงานปลัด อบต./กองคลัง/กองช่าง/กองสวัสดิการสังคม/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลฯ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งในกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังต่อไปนี้

ขอสรรหาบุคลากร (กำหนดเพิ่ม) ในปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา (สำนักงานปลัด)
๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (กองการศึกษาฯ)
