

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕61 - ๒๕63



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง

อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร การตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งระดับตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจน เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สามารถช่วยขับเคลื่อน การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	1
๒ วัตถุประสงค์	2
๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	7
๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	11
๖ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	15
๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	18
๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง	20
๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	24
๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	26
๑๑ บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	30
๑๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	34
13 ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	37
ภาคผนวก	
สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
สำเนาคำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งส่วนราชการ	

สำเนาประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560
สำเนารอบอัตรากำลัง 3 ปี (ปี 2558 - 2560)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖1 - ๒๕๖3
องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง
อำเภอรัตนวาปี จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.1 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งเมื่อครบกำหนด

รอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

1.2 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2547 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้จัดทำและกำหนด ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

1.3 หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ด่วนมาก ที่ นศ 0023.2/ว 4241 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ได้ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

๒. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง

ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.5 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.6 เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร การใช้บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ตามคำสั่งที่ 194/2560 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2560 ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------------|
| 1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง | เป็นประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง | เป็นกรรมการ |

- | | |
|-----------------------|---------------|
| 3. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| 4. หัวหน้าส่วนการคลัง | เป็นกรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| 6. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อ 16 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน สำหรับในส่วนหนึ่งของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต. กำหนด ประกอบกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ด่วนมาก ที่ นศ 0023.2/ว 4241 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง กำหนดให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายใดบ้าง ได้แก่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นซึ่งจะต้องกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

การทราบถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ทำให้ทราบว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร สามารถนำไปพิจารณาเพื่อเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนาะ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **ส่วนการคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในส่วนการคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อน

จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามี ความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชัง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times$ 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมง/1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ ซึ่งเป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาศักยภาพทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น มีการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ว่ามีปัญหาและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญอะไรบ้าง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1) การคมนาคมไม่สะดวก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
- 2) ถนนลูกรังตามซอยต่าง ๆ ในตำบลเป็นโคลน สัญจรลำบาก
- 3) ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- 4) น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอกับความต้องการโดยเฉพาะฤดูแล้ง
- 5) การระบายน้ำในหมู่บ้านอุดตันไม่สามารถระบายน้ำได้ทำให้เกิดน้ำท่วมขังพื้นที่การเกษตร
- 6) น้ำประปาหมู่บ้านไม่สะอาด ขำรุดบ่อย และมีระบบประปาใช้ไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- 1) ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง
- 2) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- 3) ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมที่แน่นอนในช่วงเวลาที่ว่างงาน
- 4) ค่าครองชีพสูง
- 5) ขาดการรวมกลุ่มของอาชีพต่าง ๆ ในการต่อรองราคาผลผลิต

๓. ปัญหาด้านการพัฒนาคนและสังคม

- 1) ค่านิยมการดื่มสุราของเยาวชนเพิ่มมากขึ้น
- 2) ปัญหายาเสพติด
- 3) การให้สวัสดิการแก่ผู้สูงอายุที่ไม่ทั่วถึงและขาดผู้ดูแล
- 4) ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีเพิ่มมากขึ้น
- 5) วัยรุ่นมั่วสุม ประพฤติตนไม่เหมาะสม

4. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- 1) แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยยังมีน้อย
- 2) การให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนไม่ทั่วถึง
- 3) การป้องกันการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า ยังไม่ทั่วถึง

5. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 1) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน
- 2) ปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษาเนื่องจากผู้ปกครองไม่มีทุนและไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษา
- 3) การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นมีน้อย
- 4) ปัญหาการไม่ให้ความสำคัญต่อภูมิปัญญาท้องถิ่นของแต่ละหมู่บ้าน
- 5) ปัญหาการขาดการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- 1) ปัญหาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนมีน้อย
- 2) ขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) ขาดหลักในการบริหารงานของกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน และขาดงบประมาณ
- 4) ประชาชนไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

7. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 1) ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการทรัพยากรธรรมชาติ
- 2) ปัญหาการใช้สารเคมีในการปราบศัตรูพืช
- 3) ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- 4) ปัญหาภัยแล้งซ้ำซาก
- 5) ปัญหาการใช้สารเคมีในดินมาก ทำให้ดินขาดความสมดุล
- 6) ปัญหาไม่มีสถานที่สำหรับพักผ่อนและออกกำลังกาย
- 7) ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน
- 8) ปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่ การระบายน้ำเสียจากครัวเรือนไม่ถูกสุขลักษณะ

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1) ต้องการให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมไม่ไผ่ ตามเส้นทางที่มีประชาชนสัญจรไปมาในทุกหมู่บ้าน
- 2) ต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะจุดที่มีความเสี่ยงอันตราย
- 3) ต้องการให้ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านในทุกหมู่บ้าน และสร้างแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค
- 4) ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังภายในหมู่บ้านโดยการเป็นคอนกรีตหรือถมถนนลูกรังในซอยต่าง ๆ ด้วยหินคลุกหรือทราย
- 5) ต้องการให้ขุดลอกคูระบายน้ำเพื่อให้การระบายน้ำได้ดี ไม่มีสิ่งอุดตัน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- 1) ต้องการให้ส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน โดยเน้นทางด้านกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้มีการรวมกลุ่มดำเนินการร่วมกัน สร้างความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพของกลุ่มอาชีพให้สามารถเป็นทางเลือกของการสร้างรายได้ของชุมชน
- 2) ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนาะ เป็นหน่วยงานหลักในการประสานการรวมกลุ่มเพื่อต่อรอราคาผลผลิตทางการเกษตรให้แก่ชุมชน
- 3) ต้องการให้มีการส่งเสริมให้ลดต้นทุนการผลิตทางด้านเมล็ดพันธุ์ และปุ๋ย
- 4) ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพใหม่ ๆ ให้กับประชาชน

๓. ด้านการพัฒนาคนและสังคม

- 1) ต้องการให้มีการออกกฎระเบียบที่มีการบังคับใช้ทั้งตำบลในการลดเหล้าในงาน เทศกาลต่าง ๆ โดยเฉพาะงานรื่นเริง และงานที่จัดเกี่ยวกับพิธีกรรมทางศาสนา งานประเพณี
- 2) ต้องการให้มีการจำกัดการดื่มสุราในเยาวชน รวมทั้งออกระเบียบเกี่ยวกับการจำหน่ายสุราในร้านค้าต่าง ๆ ในพื้นที่ตำบลเสาธง
- 3) ต้องการให้จัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส โดยอาจเป็นในรูปแบบของเบี้ยยังชีพ การตรวจสุขภาพฟรีทุก ๆ ปีให้แก่ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- 4) ต้องการให้เพิ่มมาตรการตรวจเข้มวัยรุ่นในตำบล และประสานงานกับทางตำรวจในพื้นที่ช่วยสอดส่องดูแลพฤติกรรมวัยรุ่นที่รวมกลุ่มในจุดต่าง ๆ ในพื้นที่ตำบลเสาธง

4. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- 1) ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในหลาย ๆ ด้าน เช่น เสียงตามสาย เว็บไซต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ ใบปลิว ฯลฯ เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บที่กำลังระบาดในพื้นที่ใกล้เคียงและเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ
- 2) ต้องการให้มีการป้องกันการระบาดของโรคไข้เลือดออก โดยเป็นการบูรณาการร่วมกันของหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
- 3) ต้องการให้มีการตรวจสุขภาพฟรีให้กับประชาชนในตำบลทุกปี โดยเป็นการออกตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ ออกตรวจให้ครบทุกหมู่บ้าน
- 4) ส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับประชาชนในพื้นที่

5. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 1) ต้องการให้มีระบบการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการจัดบริการข้อมูลทางวิชาการของหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษา ให้ประชาชนได้เรียนรู้และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- 2) ต้องการให้มีการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกคนที่ต้องการศึกษาเล่าเรียน
- 3) ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมที่เป็นการสืบทอดประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่นและให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกรักษ์ท้องถิ่น
- 4) ต้องการให้จัดหาทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน

6. ด้านการเมือง การบริหาร

- 1) ต้องการให้มีการจัดโครงการให้ความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในระบอบการปกครองประชาธิปไตย
- 2) ต้องการให้นำหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี เพื่อประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) การให้ความรู้กับประชาชนในการบริหารงานของกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ทั้งการบริหารงานของกลุ่มและการบริหารงบประมาณด้วยเพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ดำเนินการต่อไปได้

- 4) ต้องการให้มีการณรงค์สร้างจิตสำนึกทางการเมือง ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของตนเองในระบบการเมือง และการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย
- 5) ต้องการให้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นทางการเมือง โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น จากการสำรวจความพึงพอใจในด้านกิจกรรม/โครงการที่ อบต.ดำเนินการ
- 6) ต้องการให้ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารในการบริหารงานในแต่ละปี

7. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 1) ต้องการให้รณรงค์ให้ประชาชนร่วมมือรักษาสภาพแวดล้อม เช่น การปลูกต้นไม้ การช่วยดูแลต้นไม้ที่ปลูกหรือจัดวางในที่สาธารณะ
- 2) ต้องการให้เสริมสร้างค่านิยมในการดูแลสิ่งแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็น
- 3) ต้องการให้เก็บกวาดขยะตามสองข้างถนนพร้อมปรับภูมิทัศน์ในตำบลให้มีความสะอาดสวยงาม ให้ความรู้ด้านการจัดการขยะในชุมชน
- 4) ต้องการให้หาแหล่งน้ำใหม่ ๆ ที่สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปีเพื่อแก้ไขปัญหาแหล่งน้ำที่ขาดแคลนซ้ำซากอยู่เสมอ
- 5) ต้องการให้ปลูกต้นไม้ในพื้นที่ตำบลเสนาะเพิ่มขึ้น
- 6) ต้องการให้มีการขุดลอกคลองเพื่อลดปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน
- 7) ต้องการให้มีการรณรงค์ให้ประชาชนรักษาความสะอาดบริเวณบ้านให้ถูกสุขลักษณะ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชังนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชังยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชังได้ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม

การดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชัง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา

อำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (4) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (5) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (6) การสาธารณสุข การ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (3) ให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร (มาตรา ๖๘ (๔))
- (4) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (3) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (5) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (5) การส่งเสริมการท่องเที่ยวและประกอบอาชีพ (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (2) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๖๗ (๙))

- (4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๖))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ใช้ถือปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนารงได้เป็นอย่างดี โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องกำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล สภาพพื้นที่และความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ และ ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเสนารง ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend เพื่อให้ทราบถึงศักยภาพขององค์กรที่อาจมีผลต่อการพัฒนา หรือมีผลต่อการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคตเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชัดเจน และเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น รายละเอียดดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. เป็น อบต. ที่มีความพร้อมทางด้านการบริการ มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีมีขีดความสามารถในการให้บริการแก่ประชาชน
๒. มีถนนทางหลวงสายหลักผ่านกลาง อบต. มีความสะดวกในการคมนาคมขนส่ง
๓. ในพื้นที่ อบต.ประชาชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๔. ประชาชน องค์กรเอกชน ให้การสนับสนุน ส่งเสริมตรวจสอบติดตามการดำเนินงานของ อบต.

จุดอ่อน(Weak)

๑. อบต.มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน
๒. ปัญหาเอกสารสิทธิ์ที่ทำกิน
๓. บุคลากรยังขาดทักษะ ความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆ

โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ
๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันอย่างทั่วถึง

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ ในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ความต้องการในการบริการสาธารณสุขมากขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
๓. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
๔. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
๕. ประชาชนไม่ค่อยมีส่วนร่วมในทางการเมืองเท่าที่ควร

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

เพื่อให้การบริหารจัดการเกี่ยวกับการกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง จึงได้วิเคราะห์และกำหนดการกิจหลักและการกิจรองที่จำเป็นต้องดำเนินการ ดังนี้

การกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
6. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
7. ด้านการส่งเสริมด้านการศึกษา
8. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง

“เสาชิงน่าอยู่ ควบคู่พัฒนาคุณภาพชีวิต น้อมนำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านคนและสังคม

- ๑.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเยาวชนประชาชนผู้สูงอายุด้วยโอกาสและคนพิการ
- ๑.๒ แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- ๑.๓ แนวทางด้านการสนับสนุน ส่งเสริม ด้านประเพณีศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑.๔ แนวทางการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันระงับและบรรเทาอุบัติภัยสาธารณภัยต่าง ๆ
- ๑.๕ แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนประชาชนด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๖ แนวทางการพัฒนาด้านการสาธารณสุขและการพยาบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ แนวทางด้านการส่งเสริม สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย

- ๓.๑ แนวทางการพัฒนาด้านก่อสร้างบุกเบิก เส้นทางคมนาคม
- ๓.๒ แนวทางการปรับปรุง ซ่อมแซมและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
- ๓.๓ แนวทางด้านการก่อสร้างปรับปรุงขยายเขตซ่อมแซม และบำรุงรักษาสาธารณูปโภค
- ๓.๔ แนวทางด้านการขุดลอกคูคลองการก่อสร้าง การวางท่อ
- ๓.๕ แนวทางการพัฒนาด้านความปลอดภัยระบบคมนาคมและการขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยประชาชนมีส่วนร่วม

- ๔.๑ การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ พัฒนาปรับปรุงเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพขององค์กรและการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

- ๕.๑ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร และการให้บริการประชาชน
- ๕.๒ แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถบุคลากรและผู้นำชุมชน
- ๕.๓ แนวทางการพัฒนาอาคารสถานที่ตลอดจนการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ เพื่อให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

จิตใจ

๑. เพื่อให้ประชาชนผู้ด้อยโอกาสผู้พิการ ผู้สูงอายุ ได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านร่างกาย
๒. เพื่อให้ประชาชนได้มีเส้นทางเพื่อการคมนาคมขนส่งที่รวดเร็วและได้มาตรฐาน
๓. เพื่อให้ประชาชนได้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง
๔. เพื่อให้ประชาชนได้เข้าร่วมทางด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม อย่างทั่วถึง
๕. เพื่อให้ประชาชนปลอดภัยจากโรค
๖. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพหลักและอาชีพเสริมเพิ่มขึ้น และมีรายได้เพิ่มขึ้น
๗. เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่น

การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นสู่ปฏิบัติการปฏิบัติ

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
1.	การพัฒนาด้านคนและสังคม	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	กองทุนหลัก ประกันสุขภาพ อบต.เสาชิง
			แผนงานการรักษา ความสงบภายใน	สำนักปลัด	อบต.เสาชิง
		ด้านบริการชุมชน และสังคม	แผนงานการศึกษา	สำนักปลัด หน่วยงานอื่น	อบต.เสาชิง
			แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัด	กองทุนหลัก ประกันสุขภาพ อบต.เสาชิง
			แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ	สำนักปลัด	โรงเรียนในเขต พื้นที่ตำบลเสาชิง
3.	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่ทันสมัย	ด้านการเศรษฐกิจ	แผนงานอุตสาหกรรม และการโยธา	กองช่าง หน่วยงานอื่น	อบต.เสาชิง
5.	การพัฒนาศักยภาพขององค์กร และการบริหารจัดการที่ดีตาม หลักธรรมาภิบาล	ด้านบริหารทั่วไป	แผนงานบริหารทั่วไป	สำนักปลัด ส่วนการคลัง กองช่าง	อบต.เสาชิง
		ด้านบริการชุมชน และสังคม	แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัด	อบต.เสาชิง
			แผนงานการศึกษา	สำนักปลัด	อบต.เสาชิง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับการกิจและปริมาณงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

8.1 โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงได้กำหนดจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในระดับกองที่จำเป็นต้องมี และส่วนราชการเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิง ซึ่งมีการกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาต่างๆ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว และกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว โดยในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการภายใน มีความสอดคล้องกับภารกิจและปริมาณในปัจจุบันและอนาคตข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
--	--	----------

๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๒. ส่วนการคลัง ๒.๑. งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. ส่วนการคลัง ๒.๑. งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เพื่อให้ทราบว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์ การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงจึงได้เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ และปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี และยังสำรวจจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ หรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

จากการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนและตำแหน่ง ว่าต้องการตำแหน่งใดและมีจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเสาชิงจึงนำผลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนและตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 - 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลเสาธง อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖1	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู (คศ.๑)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	อุดหนุน ว่าง 1
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2				อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุน ว่าง 2
ส่วนการคลัง (๐๔)								
หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕61	2562	2563	2561	2562	2563	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕6	๕6	๕6	๕6	-	-	-	