



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง
อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการ ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลคลองยาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลคลองยาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มี ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลคลองยาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่อง การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จำเป็นปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้

ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่ามีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ

ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ
กลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น
งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี
ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะ
มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น

ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า
ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้
การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ
สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน
การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย
สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคน
มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน
งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณ
เวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)
มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน
นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า
งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้อง
มาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ
ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่
ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา
เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา
แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการ
ทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย
ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร
และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนด
โครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สาร
บรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้าง
ปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต.เกาะกลาง อบต.เกาะลันตาน้อยและงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต.คลองยาง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำ โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $62,800$ 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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “สังคมก้าวหน้า มุ่งเน้นบริการประชา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บูรณาการเศรษฐกิจ สร้างระบบบริหารจัดการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม” โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานรวมถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน แบ่งออกเป็น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ และย่านชุมชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมจิตสำนึกรักพื้นที่ป่าไม้ และแหล่งน้ำ แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบล
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่ได้ประกอบอาชีพเสริม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม
พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การสาธารณสุข อนุรักษ์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
การพัฒนาทางการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัยยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

ก. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบ

๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกในการสัญจร และการขนส่งสินค้าเกษตร
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้านที่มีไม่เพียงพอทุกครัวเรือน

๒) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชากรขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
- ๒.๓ การรวมกลุ่มของผู้ประกอบอาชีพต่าง ๆ ไม่มีความเข้มแข็งเท่าที่ควร
- ๒.๔ ประชากรไม่ให้ความสนใจในการจัดฝึกอบรมอาชีพจากหน่วยงานต่าง ๆ เท่าที่ควร
- ๒.๕ งบประมาณในการบริหารงานกลุ่มมีจำกัด
- ๒.๖ ราคาผลผลิตขึ้นอยู่กับตลาดโลก ซึ่งก่อให้เกิดความไม่แน่นอน
- ๒.๗ ประชากรในพื้นที่มีการอพยพไปทำงานในตัวเมือง หรือต่างจังหวัด เป็นจำนวนมาก
- ๒.๘ ประชากรขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการเกษตร
- ๒.๙ ผลผลิตจากการประมงซึ่งมีลักษณะไม่แน่นอน ทั้งด้านปริมาณ และราคา

๓) ปัญหาด้านสังคม - การศึกษา

๓.๑ ปัญหาสิ่งเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

๓.๒ การป่วยด้วยโรคติดต่อตามฤดูกาล เช่น โรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระร่วง โรคตาแดง ยังมีระบาด เนื่องจากความรู้เรื่องสุขภาพของประชาชนยังไม่ดีพอ งานด้านการจัดการ สุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม และการจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ

๓.๓ การให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้ถูกทอดทิ้ง ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการไม่ทั่วถึงเท่าที่ควรประชาชนขาดโอกาสในการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้

๔) ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลที่ถูกต้อง

๔.๒ ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับกระบวนการวางแผนพัฒนา การติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาเท่าที่ควร

๔.๓ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านในบางสาขาทำให้บุคลากรหนึ่ง คนต้องปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานหลายด้านในเวลาเดียวกัน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ครบถ้วน ถูกต้อง อีกทั้งยังก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน

๕) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการบุกรุก และทำลายป่าชายเลน

๕.๒ ขาดความร่วมมือจากประชาชน ในการทิ้งขยะ เพราะประชาชนบางส่วนทิ้งขยะ เป็นที่ทิ้ง ๆ ที่มีถังขยะไว้บริการอย่างเพียงพอ ไม่มีการคัดแยกประเภทขยะ มักจะนำขยะไปทิ้ง บริเวณที่รกร้าง หรือทิ้งลงในทะเล และมักเลี่ยงการเสียค่าธรรมเนียมในการจัดเก็บขยะ

๕.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกต่อการรักษา อนุรักษ์ ป่าพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมทำให้การใช้ประโยชน์เป็นไปโดยขาดความเอาใจใส่สอดส่องดูแล การใช้ประโยชน์ ก่อให้เกิดความเสียหายให้กับทรัพยากรธรรมชาติ

ข. ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุข กำจัดขยะ และรณรงค์

โรคระหว่างสัตว์และคน

๓.๔ ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน

๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ให้ความรู้ และปลูกจิตสำนึก ในการไม่บุกรุกและทำลายป่าชายเลน

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนและกลุ่มอาสา

อื่น ๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองยางจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ดังจะเห็นได้จาก การส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน การพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

ในการดำเนินการตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยางได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งออกได้ เป็น ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองยางแบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวชุมชนเป็นเอกลักษณ์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น กลุ่มข้าวซ้อมมือ กลุ่มผ้าบาติก กลุ่มทำขนม
๔. มีวิถีชีวิตที่เป็นชุมชนดั้งเดิม
๕. ประชาชนมีอาชีพที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัว เช่น การทำสวน การประมง
๖. การให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. การคมนาคมไม่สะดวก
๒. ไฟฟ้าดับเป็นประจำ
๓. ด้านระบบประปาเพื่ออุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอ
๔. พื้นที่การทำกินไม่เพียงพอ
๕. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร
๘. ปัญหาเรื่องของขยะ
๙. ปัญหาเรื่องยาเสพติดแพร่ระบาด

โอกาส (Opportunity - O)

๑. มีกลุ่มนักท่องเที่ยวเข้ามามากมาย ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการจำหน่ายสินค้า หรือการเป็นมัคคุเทศก์ (ไกด์นำเที่ยวภายในเกาะ)
๒. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๓. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๔. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั้ว
๕. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครั้วเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๗. สภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการท่องเที่ยว

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๘. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของราษฎร
๑๐. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๑๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

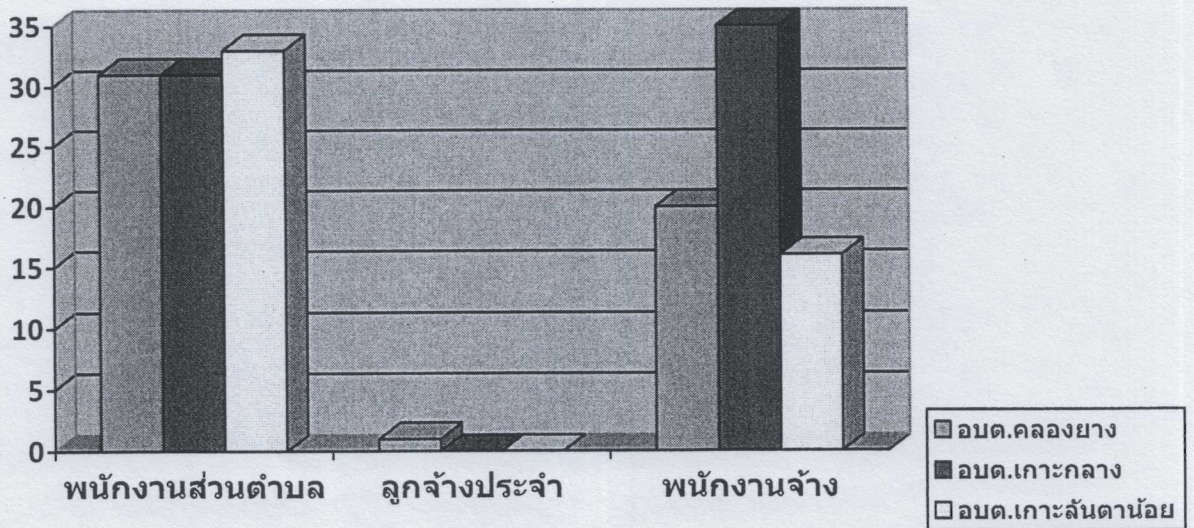
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวนข้าราชการ ทั้งสิ้น ๓๑ อัตรากำลังประจำทั้งสิ้น ๑ อัตรากำลังพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๒๐ อัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๕๒ อัตรากำลัง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในประเภทเดียวกันและมีภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันจะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองยางมีความเหมาะสมแล้ว และเพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด จึงให้คงตำแหน่งไว้ดังเดิม

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม ขนาดเดียวกัน

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง (คน)	รวม
๑.	อบต.คลองยาง	๖	๓๑	๑	๒๐	๕๒
๒.	อบต.เกาะกลาง	๕	๓๑	-	๓๕	๖๖
๓.	อบต.เกาะลันตาน้อย	๕	๓๓	-	๑๖	๕๔

แผนภูมิแสดงการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม ขนาดเดียวกัน



การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดย การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการ คมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้าย บอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทาง แยกต่าง ๆ และย่านชุมชน	- ปลัดอบต. - ผอ.กองช่าง - วิศวกรโยธา - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - นายช่างไฟฟ้า - นายช่างสำรวจ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - ผช.จพง.ประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการ ท่องเที่ยว	การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม จิตสำนึกรักพื้นที่ป่าไม้ และแหล่งน้ำ แหล่ง ท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบล	- ปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - จพง.ธุรการ สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ	การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนให้ประชาชนใน พื้นที่ได้ประกอบอาชีพเสริม	- ปลัดอบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคม การ บริหารจัดการและการมี ส่วนร่วม	พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ- เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต การสาธารณสุข	- ปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักงาน ปลัด - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - จพง.ธุรการ สำนักงานปลัด - ผช.จพง.ธุรการ สำนักงานปลัด - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - จพง.สาธารณสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ
	ด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	- ปลัดอบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - ลูกจ้างประจำ - ผช.การเงินและบัญชี - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
	<p>รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด - นักวิเคราะห์ - จพง.ธุรการ สำนักงานปลัด - ผช.จพง.ธุรการ สำนักงานปลัด - คนงาน (สำนักงานปลัด)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p>	<p>ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนามีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดอบต. ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - ผช.จพง.ธุรการ กองศึกษาฯ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและใน ระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็น ภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การ บริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำฎีกา - งานประชาสัมพันธ์ และการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ - งานรัฐพิธี - งาน พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล และประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานระเบียบข้อบังคับประชุม <p>๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาการท่องเที่ยว - งานวางแผนการท่องเที่ยว 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำฎีกา - งานประชาสัมพันธ์ และการบันทึกข้อมูลต่าง ๆ - งานรัฐพิธี - งาน พรบ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ - งานอื่นที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานบันทึกข้อมูล และประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานระเบียบข้อบังคับประชุม <p>๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานพัฒนาการท่องเที่ยว - งานวางแผนการท่องเที่ยว 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานจัดทำฎีกา <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ และหนี้สิน - งานแผนที่ภาษี <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานควบคุมดูแลพัสดุกองช่าง - งานฎีกา <p>๓.๒ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค <p>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานประสานกิจการสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการประปา 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานจัดทำฎีกา <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมบัญชีและเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ และหนี้สิน - งานแผนที่ภาษี <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานควบคุมดูแลพัสดุกองช่าง - งานฎีกา <p>๓.๒ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค <p>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานประสานกิจการสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานประสานกิจการประปา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานวิศวกรรม <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานจัดทำฎีกา - งานด้านศูนย์ข้อมูล <p>๔.๒ งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียนในเขตตำบลคลองยาง - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา <p>๔.๓ งานศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านศาสนา, มัสยิด - งานด้านศิลปวัฒนธรรม - งานด้านกิจกรรมสันตนาการ - งานด้านกีฬา <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานจัดทำทะเบียนควบคุมหนังสือประเภทต่างๆ - งานการควบคุม ดูแลพัสดุส่วนสวัสดิการสังคม - งานจัดทำเอกสารประกอบการเบิกงบประมาณ <p>๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานคณะกรรมการชุมชน - งานข้อมูล จปฐ. และ กชช.๒ ค - งานจัดระเบียบชุมชน - งานบริการขั้นพื้นฐานแก่ชุมชน - งานโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน <p>๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม - งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการและทุพพลภาพ ผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ 	<p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานวิศวกรรม <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานจัดทำฎีกา - งานด้านศูนย์ข้อมูล <p>๔.๒ งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียนในเขตตำบลคลองยาง - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา <p>๔.๓ งานศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานด้านศาสนา, มัสยิด - งานด้านศิลปวัฒนธรรม - งานด้านกิจกรรมสันตนาการ - งานด้านกีฬา <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานจัดทำทะเบียนควบคุมหนังสือประเภทต่างๆ - งานการควบคุม ดูแลพัสดุส่วนสวัสดิการสังคม - งานจัดทำเอกสารประกอบการเบิกงบประมาณ <p>๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานคณะกรรมการชุมชน - งานข้อมูล จปฐ. และ กชช.๒ ค - งานจัดระเบียบชุมชน - งานบริการขั้นพื้นฐานแก่ชุมชน - งานโครงการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน <p>๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม - งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการและทุพพลภาพ ผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานส่งเสริมความรู้พัฒนาอาชีพและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชน/หมู่บ้าน/กลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมและประสานงานกลุ่ม องค์กรช่วยเหลือทางสังคม <p>๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๖.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาล - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมเผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม - งานธุรการประจำกองสาธารณสุข - งานจัดทำเอกสารประกอบฎีกาประจำกอง <p>๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานรักษาและพยาบาล - งานสปสข. <p>๖.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๖.๔ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเฝ้าระวังโรคระบาด - งานระบาดวิทยา - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานเกี่ยวกับการป้องกันรักษาโรคเอดส์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ 	<p>๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานส่งเสริมความรู้พัฒนาอาชีพและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชน/หมู่บ้าน/กลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมและประสานงานกลุ่ม องค์กรช่วยเหลือทางสังคม <p>๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๖.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาล - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมเผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม - งานธุรการประจำกองสาธารณสุข - งานจัดทำเอกสารประกอบฎีกาประจำกอง <p>๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานรักษาและพยาบาล - งานสปสข. <p>๖.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๖.๔ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเฝ้าระวังโรคระบาด - งานระบาดวิทยา - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานเกี่ยวกับการป้องกันรักษาโรคเอดส์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่าระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองยาง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงกำหนดบุคลากร ไว้ดังนี้

๘.๒.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ

นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ลักษณะงานปฏิบัติตามนโยบายของแผนงานที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมายนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริหาร หรือ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลและการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมดรับผิดชอบงานประจำทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาให้ความเห็นสรุปรายงาน เสนอแนะและดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงเขตองค์การบริหารส่วนตำบล การป้องกันและระงับอัคคีภัย การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๘.๒.๒ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๖ งาน

จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวม ๑๒ ตำแหน่ง มีหัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติบริหารงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดูแลความเรียบร้อยของสำนักงานปกครองบังคับบัญชาดูแลบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) งานบริหารทั่วไป กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| - เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |
| - ภารโรง | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| - คนงาน | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |

(๒) งานนโยบายและแผน กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๓) งานกฎหมายและคดี กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

- นิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๕) งานกิจการสภา กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

(๖) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

๘.๒.๓ กองคลัง ประกอบด้วย ๔ งาน จำนวน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวม ๘ ตำแหน่ง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ได้แก่

- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง ลักษณะงานปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน ตรวจสอบประเมินผลและรับผิดชอบปฏิบัติงานด้านบริหารการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานการจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงาน งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบเกี่ยวกับการเบิกจ่าย เสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำ การทำความเข้าใจและสรุปรายงานดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าของ อบต. และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ดูแลรับผิดชอบส่วนต่างๆ ดังนี้

(๑) งานบริหารงานทั่วไป กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๒) งานการเงินและบัญชี กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๘.๒.๔ กองช่าง ประกอบด้วย ๕ งาน จำนวน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รวม ๗ ตำแหน่ง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการวางโครงการรวบรวมสำรวจ วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการออกแบบ วางผังหลัก ออกแบบ สถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์และออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม ควบคุมงานก่อสร้าง และซ่อมแซมบำรุงรักษาและติดตามผลปฏิบัติงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม ควบคุมการเขียนแบบ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาในงานออกแบบและก่อสร้างของ อบต. การดำเนินการด้านการอนุญาต ก่อสร้างอาคารและบริหารงานทั่วไปของหน่วยงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดูแลรับผิดชอบส่วนต่างๆ ดังนี้

- (๑) งานบริหารงานทั่วไป กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้
- นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- (๓) งานประสานสาธารณูปโภค กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- (๔) งานผังเมือง กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้
-
- (๕) งานก่อสร้าง กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๘.๒.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย ๓ งาน

จำนวนพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง รวม ๓ ตำแหน่ง มีผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ดูแลฝ่ายต่างๆ ดังนี้

- (๑) งานบริหารการศึกษา กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้
- นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - นักวิชาการศึกษำานาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ครู จำนวน ๘ ตำแหน่ง
 - ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ ตำแหน่ง
 - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- (๒) งานบริหารงานทั่วไป กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- (๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดเจ้าหน้าที่

รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้

๘.๒.๖ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๔ งาน จำนวนพนักงาน

ส่วนตำบล รวม ๓ ตำแหน่ง มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ดูแลฝ่ายต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ดังนี้
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- (๒) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข กำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและ

ปฏิบัติงาน ดังนี้

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง