แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๓)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีเพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการบริการสาธารณะและด้านงานประจำ ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะลงสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก การจัดหาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นจึงมีความจำเป็น

เพื่อวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น และเตรียมความพร้อมของบุคลากรไว้รองรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ที่เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้าตลอดทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารงานด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓)ฉบับนี้ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ก่อนที่จะประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือต่อไป

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลสมอพลือ ๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง ๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๗
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง ๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ๓๕
๑๔. ภาคผนวก ๓๖
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ
- การคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

---

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ มีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล สมอพลือบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณางานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน:Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมตฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง

พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบาย

เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลงลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ หน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ยกฐานะมาจากสภาตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอบ้านลาด ซึ่งอยู่ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๕ กิโลเมตร สภาพชุมชนเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท

(๑) เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๓,๗๓๓ ไร่ หรือ ๕.๙๗๒ ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ	จดตำบลต้นมะม่วง	อำเภอเมือง	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศใต้	จดตำบลท่าเสน	อำเภอบ้านลาด	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันออก	จดตำบลโพธิ์ไร่หวาน	อำเภอเมือง	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันตก	จดตำบลท่าเสน	อำเภอบ้านลาด	จังหวัดเพชรบุรี

(๒) จำนวนหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน

อบต. สมอพลือ แบ่งการปกครอง เป็น ๖ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านสมอพลือ
หมู่ที่ ๒ บ้านท่าไทร
หมู่ที่ ๓ บ้านไร่คา
หมู่ที่ ๔ บ้านนาพะนัง
หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยเสือ
หมู่ที่ ๖ บ้านดอนพลับ

(๓) ประชากร

จำนวนครัวเรือน ๘๕๒ ครัวเรือน
ประชากรทั้งสิ้น ๒,๔๐๘ คน แยกเป็นเพศชาย ๑,๑๑๐ คน เพศหญิง ๑,๒๙๘ คน
มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๓๗๗ คน / ตารางกิโลเมตร

(๔) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ณ ปัจจุบัน จำนวน ๑๙,๐๘๑,๖๐๐ บาท
รายได้รวมเงินอุดหนุน ณ ปัจจุบัน จำนวน ๒๖,๔๐๐,๐๐๐ บาท

(๕) โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๑ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ จัดสวัสดิการคุ้มครองทางสังคม ด้านสุขภาพสวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๒ ส่งเสริมการศึกษา

๑.๓ จัดบริการสาธารณสุข

๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

๑.๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๒ การบริหารจัดการน้ำ

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ พัฒนาระบบคูคลองให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ จัดหาแหล่งน้ำเพิ่ม

๒.๓ จัดทำระบบระบายน้ำท่วมขัง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓ การบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓.๒ พัฒนาการบริหารจัดการในองค์กร

๓.๓ ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้

๓.๔ ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ การพัฒนาเมืองและชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ จัดบริการด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.๒ ขยายระบบประปา

๔.๓ ขยายเขตบริการไฟฟ้าและไฟทางสาธารณะ

๔.๔ ระบบจราจร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์
๕.๒ การพัฒนาชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๕.๓ ส่งเสริมสินค้าปลอดสารพิษ
๕.๔ ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้สารอินทรีย์
๕.๕ จัดตั้งตลาดชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ สร้างจิตสำนึกในการป้องกันและรักษาสิ่งแวดล้อม
๖.๒ ปรับปรุงภูมิทัศน์และรักษาความสะอาด
๖.๓ บำรุงรักษาแม่น้ำเพชรบุรี

<u>สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน</u>

เพื่อให้การวางแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีความครบถ้วนอันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่บนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งแยกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

<u>สภาพปัญหาของพื้นที่</u>

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาถนนในหมู่บ้านแคบยังไม่ได้มาตรฐาน
๑.๒ ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุด เป็นหลุมบ่อ น้ำท่วมขัง
๑.๓ ไฟฟ้าทางสาธารณะยังไม่ได้มาตรฐาน
๑.๔ ระบบเดินเสาไฟฟ้าของส่วนภูมิภาคในการให้บริการไฟฟ้าในครัวเรือน ยังไม่เป็นระเบียบ ไม่เป็นไปตามแนวถนนสาธารณะ
๑.๕ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ได้รับมาตรฐานประปาดื่มได้

๒. ด้านแหล่งน้ำ

๒.๑ คลองซอยในการส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังเป็นคลองดิน ซึ่งทำให้การส่งน้ำไม่เพียงพอต่อการทำเกษตร
๒.๒ คลองส่งน้ำตื้นเขิน
๒.๓ คลองส่งน้ำถูกบุกรุกและมีการถมคลอง
๒.๔ ไม่มีแหล่งน้ำเก็บไว้ใช้ในช่วงฤดูแล้งหรือช่วงชลประทานปิดน้ำ

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหายาเสพติดและปัญหาคนว่างงาน
๓.๒ ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง เนื่องจากลูกหลานไปทำงานต่างจังหวัด
๓.๓ ปัญหาการมีครอบครัวและมีบุตรก่อนวัยอันควร
๓.๔ ปัญหาการลักขโมยทรัพย์สิน
๓.๕ ชุมชนเริ่มเป็นสังคมเมือง ทำให้คนเห็นแก่ตัวมากขึ้น
๓.๖ ปัญหาคนในหมู่บ้านมีความแตกแยกแบ่งเป็นก๊กเป็นพวก

๔. ด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและถาวร
๔.๒ ประชาชนมีรายได้น้อยแต่ยังใช้จ่ายในสิ่งที่ฟุ่มเฟือย
๔.๓ เกษตรกรทำการเกษตรเหมือนกัน ผลผลิตออกพร้อมกันทำให้ราคาตกต่ำ
๔.๔ ต้นทุนการผลิตทั้งสินค้าการเกษตรและอุตสาหกรรมสูง
๔.๕ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิต
๔.๖ ประชาชนยังขาดการนำความรู้ทางวิชาการมาปรับใช้ในการประกอบอาชีพ
๔.๗ การบังคับใช้ของผังเมืองรวมจังหวัด ทำให้การประกอบธุรกิจหยุดชะงัก

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

๕.๑ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของประชาธิปไตย
๕.๒ การเลือกตั้ง ก่อให้เกิดความแตกแยกทางสังคม
๕.๓ ผู้เข้าสู่ระบบการเมืองยังไม่เข้าใจหลักการบริหาร
๕.๔ ขาดบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการประชาชน
๕.๕ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง

๖. ด้านการศึกษาและสาธารณสุข

๖.๑ ประชาชนไม่มีแหล่งเรียนรู้ค้นคว้าหาข้อมูล
๖.๒ เด็กนักเรียนบางกลุ่มไม่จบการศึกษาภาคบังคับ
๖.๓ เด็กนักเรียนในระดับประถมไม่เรียนหนังสือในโรงเรียนของตำบล
๖.๔ ผู้ปกครองมีค่านิยมในการส่งบุตรหลานไปเรียนในตัวเมือง
๖.๕ กลุ่มผู้สูงอายุป่วยด้วยโรคเรื้อรัง
๖.๖ ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเตียงขาดผู้ดูแลอย่างใกล้ชิด
๖.๗ พื้นที่มีแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย โดยเฉพาะบ้านเรือนซึ่งขาดความร่วมมือในการทำลายแหล่งเพาะพันธุ์
๖.๘ ปัญหาสารพิษตกค้างในร่างกายกลุ่มเกษตรกร

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ น้ำเซาะตลิ่งแม่น้ำเพชรบุรี และน้ำท่วมขังพื้นที่บริเวณโดยรอบชายแม่น้ำเพชรบุรี
๗.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๗.๓ ปัญหามลพิษทางอากาศ จากไอเสียรถยนต์ กลิ่นมูลสัตว์
๗.๔ ปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย ตามถนนสาธารณะและในชุมชน

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการถนนที่ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย

๑.๒ ติดตั้งไฟทางสาธารณะให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน

๑.๓ เคลื่อนย้ายเสาไฟฟ้าไปตามแนวถนนสาธารณะ

๑.๔ ขยายระบบประปาส่วนภูมิภาคให้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน

๑.๕ ก่อสร้างทางระบายน้ำ

๒. ด้านแหล่งน้ำ

๒.๑ ดาดคลองคอนกรีตส่งน้ำให้ได้มาตรฐาน

๒.๒ ขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืชคลองส่งน้ำสม่ำเสมอ

๒.๓ ขุดลอกคลองที่ถูกบุกรุก

๒.๔ จัดหาแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งและช่วงชลประทานไม่ปล่อยน้ำ

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ให้มีการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๒ สร้างงานให้คนว่างงานได้มีงานทำ

๓.๓ ให้มีการส่งเสริมสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันครอบครัวแบบดั้งเดิม

๓.๔ ต้องการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความเอื้ออาทรต่อกันและมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๓.๕ เข้าไปดูแลแก้ไขเด็ก เยาวชนที่มีปัญหาด้านครอบครัว ด้านอาชีพ

๓.๖ ให้ดูแลสอดส่องมิจฉาชีพ

๔. ด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๔.๒ ส่งเสริมให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ ให้ความรู้กับกลุ่มเกษตรกรในการประกอบอาชีพการตลาด การลดต้นทุนการผลิต

๔.๔ หาตลาดกลางสำหรับขายสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ

๔.๕ ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการผลิต

๔.๖ กำหนดพื้นที่ควบคุมของผังเมืองรวมเพชรบุรีในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ให้สอดคล้องกับความเจริญของเมือง

๕. ด้านการเมือง การบริหาร

๕.๑ ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของ อบต.

๕.๒ ต้องการหลักประชาธิปไตยที่ถูกต้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้บริหารและตัวแทนของประชาชน

๕.๓ ต้องส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปเข้าใจระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตย

๕.๔ ต้องการให้มีหลักธรรมาภิบาลโปร่งใสตรวจสอบได้ใน อบต.

๕.๕ ต้องการได้รับการบริหารที่ดีจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๖. ด้านการศึกษาและสาธารณสุข

๖.๑ ต้องการแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ห้องสมุดชุมชน อินเตอร์เน็ต

๖.๒ ต้องการมีครูที่มีศักยภาพดูแลเอาใจใส่และสอนเด็กอย่างจริงจัง

๖.๓ ต้องการให้มีบุคลากรทางการแพทย์เข้าไปดูแลรักษาผู้ป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยติดเตียง

๖.๔ ต้องการให้มีการรณรงค์และป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ

๖.๕ ต้องการให้ อบต. กำจัดยุงลายทุก ๆ เดือน

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ จัดทำคันกั้นน้ำชายฝั่งแม่น้ำเพชรบุรีตลอดแนว

๗.๒ ต้องการสร้างความร่วมมือให้ชุมชนแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๗.๓ ให้ควบคุมดูแลแก้ไขมลภาวะทางอากาศที่เกิดจากสัตว์เลี้ยงและน้ำเสีย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นสิ่งที่ อบต. จะใช้อำนาจตามกฎหมายดังกล่าว เข้าไปดำเนินภารกิจการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗) (๑)

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘) (๑)

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘) (๒)

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘) (๓)

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖) (๔)

(๖) การสาธารณูปการ (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 มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้

(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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗) (๗)

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗) (๒)

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗) (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม 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) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕) (๓)

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗) (๙)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖) (๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๓)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗) (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strength) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเมือง การปกครอง
๒. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพในการบริหารงาน มีความรับผิดชอบและมีความสามัคคี
๓. มีทุนทางสังคม ภูมิปัญญาพื้นบ้าน ผู้รู้สาขาวิชาชีพต่าง ๆ
๔. มีแหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถาน สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
๕. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และถนนเพชรเกษม ถนนเลี่ยงเมืองเพชรบุรีตัดผ่านการคมนาคมสะดวก
๖. สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพทางเกษตรและพาณิชย์

จุดอ่อน (Weakness) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัดทำให้พัฒนาไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง
๒. กลุ่มเกษตรกร กลุ่มอาชีพไม่มีการรวมกลุ่มที่เป็นเอกภาพ
๓. เกษตรกรขาดความรู้ ขาดทักษะในการเพิ่มผลผลิตและการตลาด
๔. ปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในทรัพย์สิน
๕. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าขององค์กร
๖. ขาดแหล่งสร้างงาน สร้างอาชีพเสริมให้แก่ประชาชน

โอกาส(Opportunities) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๑. พื้นที่ติดอำเภอเมืองเหมาะสมในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
๒. มีนักวิชาการ ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้มีความรู้หลากหลายสาขาวิชาชีพในตำบล
๓. ทำเลที่ตั้งที่ทำการ อบต. เหมาะสมในการให้บริการประชาชน
๔. มีแหล่งน้ำที่สามารถพัฒนานำไปใช้ประกอบอาชีพทางการเกษตร
๕. มีระบบการกำจัดขยะและสิ่งแวดล้อมเหมาะสม

อุปสรรค (Threats) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๑. การบังคับใช้ผังเมืองรวมไม่เหมาะสมกับพื้นที่
๒. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
๓. ภัยธรรมชาติน้ำท่วมขัง
๔. ขาดงบประมาณในการดำเนินการโครงการใหญ่ ๆ
๕. ระเบียบกฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๖. ความไม่มั่นคงของรัฐบาล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบการแนวทางการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. พัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และท่องเที่ยว
๕. พัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๖. การป้องกันปัญหาจากยาเสพติด
๗. พัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๘. พัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ส่งเสริมกิจกรรมสาธารณสุข และสร้างรายได้ให้ชุมชน
๙. การป้องกันการทุจริต คอรัปชั่น

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. พัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. สร้างความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมชีวิตแบบพอเพียง พัฒนาการสร้างรายได้ การอนุรักษ์ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ยั่งยืนควบคู่ไปกับการใช้ประโยชน์อย่างสมดุล
๖. การอนุรักษ์ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย
๗. ปรับปรุงพัฒนาองค์กร ประชาชนพึงพอใจในการบริหารกิจการขององค์กร
๘. พัฒนาด้านการเกษตรและปศุสัตว์
๙. สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน และเศรษฐกิจชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑) สำนักปลัด อบต.

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ เปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ได้ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑	อบต.สมอพลือ	๓	๒๑,๒๘๘,๐๐๐	๑๒	๑๐	
๒	อบต.หนองกระเจ็ด	๔	๒๔,๓๔๐,๐๐๐	๑๖	๑๓	
๓	อบต.โรงเข้	๓	๒๕,๒๕๐,๐๐๐	๒๓	๘	
๔	อบต.ถ้ำรงค์	๕	๒๕,๘๐๐,๐๐๐	๑๔	๖	

ในส่วนของพนักงานจ้าง สามารถกำหนดเพิ่มขึ้น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ในตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีบุคลากรที่มีหน้าที่ดูแล บำรุงรักษารถยนต์ อบต.มากขึ้น ตามจำนวนรถยนต์ที่เพิ่มมากขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วนั้น จึงควรกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ดังนี้

๘.๑ <u>โครงสร้าง</u> โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u> **๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานบริหารงานบุคคล - งานสารบรรณและธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานเกษตรและสิ่งแวดล้อม **๑.๒ งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ **๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอำนวยการ	**<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u>** **๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานบริหารงานบุคคล - งานสารบรรณและธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานเกษตรและสิ่งแวดล้อม **๑.๒ งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ **๑.๓ งานกฎหมายและคดี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ **๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอำนวยการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานพัฒนาชุมชน - งานการจัดระเบียบชุมชน - งานสวัสดิการสังคม **๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี **๑.๗ งานบริหารการศึกษา** มีหน้าที่รับผิดชอบ - ด้านแผนและวิชาการ - ด้านการศึกษาปฐมวัย - ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน **๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป - งานพัฒนาสถานศึกษา **๑.๙ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกีฬา - งานกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	**๑.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาชุมชน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานพัฒนาชุมชน - งานการจัดระเบียบชุมชน - งานสวัสดิการสังคม **๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี **๑.๗ งานบริหารการศึกษา** มีหน้าที่รับผิดชอบ - ด้านแผนและวิชาการ - ด้านการศึกษาปฐมวัย - ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน **๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป - งานพัฒนาสถานศึกษา **๑.๙ งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกีฬา - งานกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง **๒.๑ งานการเงิน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานงบประมาณ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน **๒.๒ งานบัญชี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการบัญชี - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน **๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมเร่งรัดรายได้ - งานควบคุมกิจการค่าเช่าและค่าปรับ	**๒. กองคลัง** **๒.๑ งานการเงิน** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานงบประมาณ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน **๒.๒ งานบัญชี** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการบัญชี - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน **๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมเร่งรัดรายได้ - งานควบคุมกิจการค่าเช่าและค่าปรับ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง **๓.๑ งานก่อสร้าง** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานแหล่งน้ำ **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง - งานประมาณราคา **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	**๓. กองช่าง** **๓.๑ งานก่อสร้าง** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานแหล่งน้ำ **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง - งานประมาณราคา **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๓ ส่วน จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ในส่วนของผู้บริหาร อบต.จะต้องมีปลัด อบต. เป็นหัวหน้าพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา คือ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานอบต. ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

สำนักงานปลัด

ตามโครงสร้างสำนักงานปลัด มีตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักพัฒนาชุมชน ครู เจ้าพนักงานธุรการ พนักจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง แต่ในปัจจุบันปริมาณงานและทรัพยากรของสำนักงานปลัดมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ได้วางแผนโครงสร้างดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๔. นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๕. ครู คศ.๑	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา (ใหม่)
พนักงานจ้างทั่วไป	
๑. ภารโรง	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

กองคลัง

ตามโครงสร้าง กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี และ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
ลูกจ้างประจำ	
๑. นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

<u>กองช่าง</u>

ตามโครงสร้าง กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง ทำหน้าที่นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา และพนักงานจ้าง แต่เนื่องจากมีปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นและบุคลากรที่มีอยู่มีจำนวนน้อยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทัน และผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไป ยัง มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงได้กำหนดตำแหน่งตามโครงสร้าง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถขยะ) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา (เดิม)
๔. คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (ใหม่)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๐	๐	-	-๑	-	ยุบตำแหน่ง
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๓**	**๑๔**	**๑๓**	**๑๓**	**+๑**	**-๑**	**-**	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕**	**๕**	**๕**	**๕**	**-**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๒	๒	๒	**+๑**	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	**๖**	**๗**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๒๔**	**๒๖**	**๒๕**	**๒๕**	**+๒**	**-๑**	-	**-**