



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี  
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

## คำนำ

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีเพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการบริการสาธารณะและด้านงานประจำ ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะลงสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก การจัดหาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นจึงมีความจำเป็น

เพื่อวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น และเตรียมความพร้อมของบุคลากรไว้รองรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ที่เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตลอดจนทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้การบริหารงานด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) ฉบับนี้ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ก่อนที่จะประกาศใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือต่อไป

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

สิงหาคม ๒๕๖๓

## สารบัญ

### หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสมอพลือ	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ	๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๓๘
๑๔. ภาคผนวก	๓๙
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- พ.ศ.๒๕๖๖)	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- พ.ศ.๒๕๖๖)	
- การคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลีให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ เป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการ 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 หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการ

บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน 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 อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ 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 นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก

รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวน ตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการ และเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลัง ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคต ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ หน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

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

##### (๑) เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๓,๗๓๓ ไร่ หรือ ๕.๙๗๒ ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ	จดตำบลต้นมะม่วง	อำเภอมือง	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศใต้	จดตำบลท่าเสา	อำเภอบ้านลาด	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันออก	จดตำบลโพธิ์ไร่หวาน	อำเภอมือง	จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันตก	จดตำบลท่าเสา	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 ๙๑๙ ครัวเรือน

ประชากรทั้งสิ้น ๒,๔๗๙ คน แยกเป็นเพศชาย ๑,๓๕๖ คน เพศหญิง ๑,๑๒๓ คน

มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๓๗๗ คน / ตารางกิโลเมตร

##### (๔) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ณ ปัจจุบัน จำนวน ๑๓,๑๗๙,๘๐๑.๑๖ บาท

รายได้รวมเงินอุดหนุน ณ ปัจจุบัน จำนวน ๒๐,๒๒๒,๘๓๕.๑๖ บาท

**(๕) โครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ประกอบด้วย

- สำนักปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง

**(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านองค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ**

<p><b>ยุทธศาสตร์การพัฒนา</b>    <b>๑</b></p> <p>แนวทางการพัฒนา</p>	<p><b>การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม</b></p> <p>๑.๑ จัดสวัสดิการคุ้มครองทางสังคม ด้านสุขภาพสวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๑.๒ ส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๑.๓ จัดบริการสาธารณสุข</p> <p>๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑.๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหา</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์การพัฒนา</b>    <b>๒</b></p> <p>แนวทางการพัฒนา</p>	<p><b>การบริหารจัดการ</b></p> <p>๓.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>๓.๒ พัฒนาการบริหารจัดการในองค์กร</p> <p>๓.๓ ปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้</p> <p>๓.๔ ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์การพัฒนา</b>    <b>๓</b></p> <p>แนวทางการพัฒนา</p>	<p><b>การพัฒนาเมืองและชุมชน</b></p> <p>๔.๑ จัดบริการด้านสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขอุปการและโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่</p> <p>๔.๒ ขยายระบบประปา</p> <p>๔.๓ ขยายเขตบริการไฟฟ้าและไฟทางสาธารณะ</p> <p>๔.๔ ระบบจราจร</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์การพัฒนา</b>    <b>๔</b></p> <p>แนวทางการพัฒนา</p>	<p><b>การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน</b></p> <p>๕.๑ ส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์</p> <p>๕.๒ การพัฒนาชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๕.๓ ส่งเสริมสินค้าปลอดสารพิษ</p> <p>๕.๔ ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้สารอินทรีย์</p> <p>๕.๕ จัดตั้งตลาดชุมชน</p>

## สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนพัฒนาอีก ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี มีความครบถ้วนอันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่บนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งแยกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

### สภาพปัญหาของพื้นที่

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาถนนในหมู่บ้านแคบยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุด เป็นหลุมบ่อ น้ำท่วมขัง
- ๑.๓ ไฟฟ้าทางสาธารณะยังไม่ครบทุกเส้น
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ได้รับมาตรฐานประปาดื่มได้

#### ๒. ด้านแหล่งน้ำ

- ๒.๑ คลองขอยในการส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังเป็นคลองดิน ซึ่งทำให้การส่งน้ำไม่เพียงพอต่อการทำเกษตร
- ๒.๒ คลองส่งน้ำตื้นเขิน
- ๒.๓ ไม่มีแหล่งน้ำเก็บไว้ใช้ในช่่วงฤดูแล้งหรือช่วงชลประทานปิดน้ำ

#### ๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหายาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง เนื่องจากลูกหลานไปทำงานต่างจังหวัด
- ๓.๓ ปัญหาการมีครอบครัวและมีบุตรก่อนวัยอันควร
- ๓.๔ ปัญหาการลักขโมยทรัพย์สิน

#### ๔. ด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑ ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพอย่างมั่นคงและถาวร
- ๔.๒ ประชาชนมีรายได้น้อยแต่ยังใช้จ่ายในสิ่งที่ฟุ่มเฟือย
- ๔.๓ เกษตรกรทำการเกษตรเหมือนกัน ผลผลิตออกพร้อมกันทำให้ราคาตกต่ำ
- ๔.๔ ต้นทุนการผลิตทั้งสินค้าการเกษตรและอุตสาหกรรมสูง
- ๔.๕ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิต
- ๔.๖ ประชาชนยังขาดการนำความรู้ทางวิชาการมาปรับใช้ในการประกอบอาชีพ

#### ๕. ด้านการเมืองการบริหาร

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

## ๖. ด้านการศึกษาและสาธารณสุข

- ๖.๑ ประชาชนไม่มีแหล่งเรียนรู้ค้นหาหาข้อมูล
- 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

## ความต้องการของประชาชน

### 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 จัดหาแหล่งเก็บกักน้ำไว้ในฤดูแล้งและช่วงชลประทานไม่ปล่อยน้ำ

### ๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ให้มีการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ สร้างงานให้คนว่างงานได้มีงานทำ
- ๓.๓ ให้มีการส่งเสริมสถาบันครอบครัวเป็นสถาบันครอบครัวแบบดั้งเดิม
- ๓.๔ ต้องการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง มีความเอื้ออาทรต่อกันและมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ๓.๕ เข้าไปดูแลแก้ไขเด็ก เยาวชนที่มีปัญหาด้านครอบครัว ด้านอาชีพ
- ๓.๖ ติดตั้งกล้อง CCTV เพื่อใช้สอดส่องมีฉฉาชีพ

#### ๔. ด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๔.๒ ส่งเสริมให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔.๓ ให้ความรู้กับกลุ่มเกษตรกรในการประกอบอาชีพการตลาด การลดต้นทุนการผลิต
- ๔.๔ หาดตลาดกลางสำหรับขายสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ
- 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 อินเทอร์เน็ต
- ๖.๒ ต้องการมีครูที่มีศักยภาพดูแลเอาใจใส่และสอนเด็กอย่างจริงจัง
- ๖.๓ ต้องการให้มีบุคลากรทางการแพทย์เข้าไปดูแลรักษาผู้ป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยติดเตียง
- ๖.๔ ต้องการให้มีการรณรงค์และป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ
- ๖.๕ ต้องการให้ อบต. กำจัดขยะทุก ๆ เดือน

#### ๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ จัดทำคั่นกันน้ำชายฝั่งแม่น้ำเพชรบุรีตลอดแนว
- ๗.๒ ต้องการสร้างความร่วมมือให้ชุมชนแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๗.๓ ให้ความควบคุมดูแลแก้ไขมลภาวะทางอากาศที่เกิดจากสัตว์เลี้ยงและน้ำเสีย

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น เป็นสิ่งที่ อบต. จะใช้อำนาจตามกฎหมายดังกล่าว เข้าไปดำเนินการกิจการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖) (๔)
- (๖) การสาธารณสุข (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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (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) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘) (๑๑)
  - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖) (๖)
  - (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕) (๓)
  - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความ จำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗) (๙)
  - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖) (๑๖)
  - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๓)
  - (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗) (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย ของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและการปกครอง
๒. ระบบการบริหารจัดการขององค์กรมีความเข้มแข็ง
๓. มีทุนทางสังคม ความเป็นพี่น้อง ภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้รู้ต่าง ๆ วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม
๔. มีแหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถาน สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว
๕. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และถนนเพชรเกษม ถนนเลี่ยงเมืองเพชรบุรีตัดผ่านการคมนาคมสะดวก
๖. สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพทางเกษตรและพาณิชย์

#### จุดอ่อน (Weakness) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัดทำให้พัฒนาไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง
๒. เกษตรกรขาดความรู้ ขาดทักษะในการเพิ่มผลผลิตและการตลาด
๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าขององค์กร
๔. ปัญหาเสพติด ความปลอดภัยในทรัพย์สิน

#### โอกาส (Opportunities) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๑. พื้นที่ติดอำเภอเมืองเหมาะสมในการขยายตัวทางเศรษฐกิจ
๒. มีนักวิชาการ ประชาชนชาวบ้าน และผู้มีความรู้หลากหลายสาขาวิชาชีพในตำบล
๓. ทำเลที่ตั้งที่ทำการ อบต. เหมาะสมในการให้บริการประชาชน
๔. มีแหล่งน้ำที่สามารถพัฒนานำไปใช้ประกอบอาชีพทางการเกษตร

#### อุปสรรค (Threats) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ

๑. การบังคับใช้ผังเมืองรวมไม่เหมาะสมกับพื้นที่
๒. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
๓. ภัยธรรมชาติน้ำท่วมซ้ำ
๔. ขาดงบประมาณในการดำเนินการโครงการใหญ่ ๆ
๕. ระเบียบกฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๖. ความไม่มั่นคงของรัฐบาล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ จะทำให้สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบการแนวทางการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล



## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. พัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และท่องเที่ยว
๕. พัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การป้องกันปัญหาจากยาเสพติด
๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๘. พัฒนาการศึกษามีคุณภาพ ส่งเสริมกิจกรรมสาธารณสุข และสร้างรายได้ให้ชุมชน
๙. การป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน

### ภารกิจรอง

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

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา ข้าราชการครู ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ อัตรา แต่เนื่องจาก อบต. สมอพลือ มีปริมาณงานและโครงการที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะงาน ด้านกฎหมายและคดี ขอร้องเรียน ร้องทุกข์ วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวข้องกับนิติกรรม ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อรองรับงานนิติกร ที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญด้านกฎหมาย จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม สายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ในตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ / ชำนาญการ สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลือ เพื่อรองรับปริมาณงานด้านกฎหมายและคดี ขอร้องเรียน ร้องทุกข์ วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวข้องกับนิติกรรม ข้อเท็จจริง

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วแล้วนั้น จึงควรกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดไว้ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลี (ประเภทสามัญ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน อบต.ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ อบต.ประเภทสามัญ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานสารบรรณและธุรการ</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานเกษตรและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานการร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานสารบรรณและธุรการ</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานเกษตรและสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานการร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน อบต.ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ อบต.ประเภทสามัญ
<p><b>๑.๔</b> งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกู้ภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li> <li>- งานป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> </ul>	<p><b>๑.๔</b> งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกู้ภัย</li> <li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li> <li>- งานป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> </ul>
<p><b>๑.๕</b> งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานการจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> </ul>	<p><b>๑.๕</b> งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานการจัดระเบียบชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> </ul>
<p><b>๑.๖</b> งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์</li> <li>- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> </ul>	<p><b>๑.๖</b> งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์</li> <li>- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> </ul>
<p><b>๑.๗</b> งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านแผนและวิชาการ</li> <li>- ด้านการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> </ul>	<p><b>๑.๗</b> งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านแผนและวิชาการ</li> <li>- ด้านการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> </ul>
<p><b>๑.๘</b> งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานพัฒนาสถานศึกษา</li> </ul>	<p><b>๑.๘</b> งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานพัฒนาสถานศึกษา</li> </ul>
<p><b>๑.๙</b> งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกีฬา</li> <li>- งานกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ</li> </ul>	<p><b>๑.๙</b> งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกีฬา</li> <li>- งานกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน อบต.ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ อบต.ประเภทสามัญ
<p><b>๒. กองคลัง</b> <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> <b>(นักบริหารงานการคลัง)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมแรงรัตรรายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค่าเช่าและค่าปรับ</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b> <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> <b>(นักบริหารงานการคลัง)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมแรงรัตรรายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค่าเช่าและค่าปรับ</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน อบต.ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ อบต.ประเภทสามัญ
<p><b>๓. กongsang</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> <b>(นักบริหารงานช่าง)</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานแหล่งน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> <li>- งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง</li> <li>- งานประมาณราคา</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> </ul>	<p><b>๓. กongsang</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> <b>(นักบริหารงานช่าง)</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานแหล่งน้ำ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> <li>- งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง</li> <li>- งานประมาณราคา</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> </ul>

## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๓ ส่วน จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสมอพลีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 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 หัวหน้าสำนักงานปลัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักพัฒนาชุมชน นักจัดการงานทั่วไป ครู เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง แต่ในปัจจุบันเนื่องจาก อบต. สมอพลี มีปริมาณงานและโครงการที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะงาน ด้านกฎหมาย และคดี ข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวข้องกับนิติกรรม ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อรองรับงานนิติกร ที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านกฎหมาย ได้วางแผนโครงสร้างดังนี้

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)       |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)                                 | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)       |
| ๓. นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)  | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)       |
| ๔. นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)  | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |
| ๕. นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)                                       | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)       |
| ๖. ครู ศศ.๒  | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)       |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)  | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)       |
| ๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (ว่าง)  | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)       |

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                             |                      |
|-----------------------------|----------------------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์         | จำนวน ๒ อัตรา (เดิม) |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน     | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |

### พนักงานจ้างทั่วไป

- |                |                      |
|----------------|----------------------|
| ๑. ภารโรง      | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๒. คนงาน       | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๓. ผู้ดูแลเต็ก | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |

### กองคลัง

ตามโครงสร้าง กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานพัสดุนักวิชาการเงินและบัญชี และ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ ดังนี้

- |   |                      |
|---|----------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่าง) | 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. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

#### **กองช่าง**

ตามโครงสร้าง กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง ทำหน้าที่นักบริหารงานช่าง นายช่างโยธา และ พนักงานจ้าง ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

(นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่าง)

๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติกร/ ชำนาญงาน) (ว่าง) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

#### **พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

#### **พนักงานจ้างทั่วไป**

๑. คนงาน จำนวน ๒ อัตรา (เดิม)

๒. พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถขยะ) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๓. คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา (เดิม)



