



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนในเขตตำบลป่าระกำ	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ	๑๔
๘. โครงสร้างและการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๒๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

๒.๕ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกกิจการหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริหารสาธารณะ แก้ไขปัญหา แลตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๗๖) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังคน ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ตัวอัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกับอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปเป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs)มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามนัยมาตรา ๔๐ และมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน มีเนื้อที่ประมาณ ๒๗.๗๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๗,๓๒๗ ไร่ มีประชากร ๔,๔๙๐ คน ลักษณะภูมิประเทศสภาพพื้นที่ทั่วไป เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะสมแก่การทำเกษตรกรรม มีลำคลองไหลผ่านสายสาย เช่น คลองป่าระกำ คลองบางไทร คลองหัวป่าขลุ่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ตามความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมในตำบล ยังไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา
- ๑.๓ ปัญหาทางระบายน้ำในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ๑.๔ ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนผังองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ชัดเจน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำไม่มีคุณภาพ
- ๒.๒ ราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๒.๓ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่พอเลี้ยงชีพ
- ๒.๔ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การอพยพแรงงาน
- ๒.๕ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- ๒.๖ ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- ๒.๗ ขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ๓.๒ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ๓.๓ ปัญหาเกี่ยวกับการให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ การเล่นการพนัน และอบายมุขต่าง ๆ
- ๓.๕ ปัญหาด้านยาเสพติด
- ๓.๖ ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๗ ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
- ๓.๘ ปัญหาความยากจน

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และตื้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
- ๔.๔ ขาดระบบในการบริหารการใช้น้ำ

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๕.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๕.๓ ปัญหาจากเหตुरบกวน หรือเหตุรำคาญและมลพิษต่าง ๆ
- ๕.๔ หลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
- ๖.๒ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน
- ๖.๓ ปัญหาการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๓ ปัญหาด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๔ ปัญหาเกี่ยวกับความไม่เสมอภาคทางการศึกษา

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ๘.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ

- ๙.๑ การประสานงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง
- ๙.๒ ประชาชนขาดความตื่นตัวในการติดต่อประสานงาน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม และส่งเสริมการประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมให้มีความมั่นคง ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง และองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปำระก่า

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่น กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) ถึง พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้แบ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การผังเมือง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลจราจร และส่งเสริมหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (๔) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๖) การท่องเที่ยว
- (๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คຸ້ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) จัดให้มีและรักษาทางระบายน้ำ และรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การจัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็ก เล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

หมายเหตุ อำนาจหน้าที่ทั้ง ๗ ด้านตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒(มาตรา ๑๖) และพ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (มาตรา ๖๗,๖๘)

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ได้ครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจและ หน้าที่ไว้ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาดำเนินการตาม ความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และ นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ การพัฒนา “ป่าระกำน่าอยู่ เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง” โดยมีแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๕) ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง

โดยมีเป้าประสงค์ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนอยู่ดีมีสุขพึ่งตนเองได้ด้วยวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจ พอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจ

โดยมีเป้าประสงค์ ส่งเสริม เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและพัฒนากลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

โดยมีเป้าประสงค์ การคมนาคมสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่นระบบไฟฟ้า ระบบประปา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ พัฒนาแหล่งน้ำ

โดยมีเป้าประสงค์ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ พัฒนาการเมือง การบริหารและศิลปวัฒนธรรม

โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ในการเมืองการปกครองและ ศิลปวัฒนธรรมพร้อมทั้งมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างเป็นระบบ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยมีเป้าประสงค์ อนุรักษ์และสร้างจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม

โดยมีการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์การพัฒนาตามลักษณะงานและปริมาณงานที่กำหนดขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ตลอดจนได้ เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ กับงานที่กำหนดขึ้นในแผน อัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ กับยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ซึ่งคณะผู้บริหารมีนโยบายในการ พัฒนาหลักๆดังนี้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

๑. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาองค์กร

๑.๑ ด้านการเมือง

๑.๒ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

๒.๑ ด้านการส่งเสริมอาชีพ

๒.๒ ด้านการส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม

- ๒.๓ ด้านการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๔ ด้านสาธารณสุข และระบบหลักประกันสุขภาพในพื้นที่ อบต.ป่าระกำ
- ๒.๕ ด้านการศึกษา
- ๒.๖ ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๗ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจการพาณิชย์

๔. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ๔.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และได้กำหนดแผนงานการดำเนินการตามนโยบายดังนี้

๑. สร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วม
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. พัฒนางานบริการประชาชน
๔. พัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิคSWOT Analysis โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาดังนี้

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	จุดแข็ง (Strength) -การคมนาคม ถนนหนทาง พอที่จะใช้ งานได้พอสมควร - มีแหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร - มีประปาหมู่บ้าน บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาลไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภค - มีไฟฟ้าสาธารณะ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตพอสมควร	จุดอ่อน (Weakness) - ถนนหนทางยังไม่มีสภาพที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุกเป็นหลุมเป็นบ่อการสัญจรไปมาไม่สะดวกเท่าที่ควร - ในบางช่วงฤดูกาลน้ำใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ - ระบบน้ำประปายังกระจายไม่ทั่วถึงตามความต้องการของประชาชน - น้ำประปาไม่ได้คุณภาพ
	โอกาส (Opportunity) - เนื่องจากมีถนนดิน หินคลุก อยู่จำนวนหนึ่งที่สามารถพัฒนาให้เป็นถนนคอนกรีตในอนาคต - ในพื้นที่มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตรที่สามารถบริหารจัดการเพื่อใช้ได้อย่างเพียงพอ - มีการขยายระบบประปาหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนสามารถใช้น้ำประปาได้อย่างสะดวกสบาย	อุปสรรค (Threat) - สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มบางส่วน ทำให้เกิดน้ำท่วมขังทำให้ถนนมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ - งบประมาณไม่เพียงพอที่จะพัฒนาได้ตามความต้องการของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ	จุดแข็ง (Strength) - อาชีพการเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของประชาชนในการเสริมสร้างรายได้ - มีพืชเศรษฐกิจการเกษตรหลายชนิด เช่น ข้าว ปาล์ม พืชระยะสั้นสามารถปลูกหมุนเวียนได้ตลอดทั้งปี เช่น พริก พักทอง พักเขียว	จุดอ่อน (Weakness) - สินค้าทางการเกษตรไม่มีคุณภาพ - ราคาผลผลิตทางการเกษตรกรรมตกต่ำ - ต้นทุนในการผลิตสูง - เมื่อเสร็จฤดูกาลเก็บเกี่ยวประชาชนมีการว่างงาน
	โอกาส (Opportunity) - ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพเสริมให้กับผู้มีรายได้น้อยหรือว่างงาน - ผักกอบรม พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานฯ ด้านต่าง ๆ - ส่งเสริมให้เกษตรกรมีการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น	อุปสรรค (Threat) - ประชาชนขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพเสริม - กลุ่มอาชีพที่มีอยู่ยังไม่เข้มแข็ง เท่าที่ควร - ปัญหาด้านการตลาดของกลุ่มเกษตรกร
๓. ด้านสังคม ๓.๑ การศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	จุดแข็ง (Strength) - คนรุ่นใหม่มีความรู้ มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน - ประชาชนให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา - ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น - มีบริการทางการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพของคน - มีประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์สืบทอดมานาน - มีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจและกิจกรรมของชุมชน - มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน	จุดอ่อน (Weakness) - คนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรม คุณธรรม วินัยและความรับผิดชอบต่อสังคม - วัยหนุ่มสาว วัยแรงงานอพยพไปทำงานต่างท้องถิ่น ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเด็กและผู้สูงอายุ ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในบางกิจกรรม - วิถีสังคมเมืองเข้ามามีบทบาทในสังคมชนบท ทำให้ลดสังคมเอื้ออาทรตามวิถีชีวิตชนบท

	โอกาส (Opportunity) - พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ทำให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น - มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน - ประชาชนมีค่านิยม ชอบการศึกษาแสวงหาความรู้ - มีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อุปสรรค (Threat) - ค่านิยม การสื่อสารที่ไร้พรมแดนทำให้ประชาชนโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ยึดติดอยู่กับวัตถุนิยมและการบริโภคที่ฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น
๓.๒ การสาธารณสุข	จุดแข็ง (Strength) - คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมดีขึ้นบริการสาธารณสุขมูลฐานอยู่ในระดับค่อนข้างดี - การให้บริการทางด้านสาธารณสุขทั่วถึงครอบคลุมทุกกลุ่ม - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน ๒ แห่ง - มีการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ - มีอาสาสมัครที่มีความรู้ ความสามารถอาสาพัฒนาระบบสาธารณสุขชุมชน	จุดอ่อน (Weakness) - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์และโรคอื่น ๆ รวมทั้งยาเสพติด - ประชาชนบางกลุ่มไม่สนใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง ขาดการป้องกันตนเองจากโรคร้ายต่าง ๆ - โรงพยาบาลที่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยอยู่ห่างไกล
	โอกาส (Opportunity) - ได้รับความร่วมมือ การรักษาพยาบาลที่เกินขีดความสามารถ ของ อบต. จากโรงพยาบาลอำเภอ	อุปสรรค (Threat) - การป้องกันโรคติดต่อบางชนิด เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออกไม่สามารถทำได้ครอบคลุมทั้งตำบล
๓.๓ การพัฒนาชุมชน สวัสดิการ กีฬา และ นันทนาการ	จุดแข็ง (Strength) - มีลานกีฬา สนามฟุตบอล ให้เยาวชนได้ออกกำลังกายเสริมสร้างให้ร่างกายแข็งแรง ลดปัญหาด้านยาเสพติด - องค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา	จุดอ่อน (Weakness) - ปัญหาของชุมชน เช่น ปัญหาวัยรุ่นหันเหไปเสพยาเสพติด เยาวชนขาดความรู้ในการดูแลตนเอง - สถานที่ออกกำลังกาย วัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายยังมีไม่เพียงพอ

	โอกาส (Opportunity) - องค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้คนชุมชนด้วยตนเอง - ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลจากชุมชน	อุปสรรค (Threat) - ขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง - ขาดงบประมาณในการก่อสร้างสนามกีฬาและแหล่งนันทนาการในชุมชน
๔. ด้านองค์กร การเมือง การบริหาร	จุดแข็ง (Strength) - มีประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจสู่อบต. มากขึ้น - ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ที่พึงมีพึงปฏิบัติ - ประชาชนและชุมชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ - มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล - ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน	จุดอ่อน (Weakness) - ประชาชนบางกลุ่มยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต. - ขาดการแนะนำ ประชาสัมพันธ์ ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจการของ อบต.
	โอกาส (Opportunity) - ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารของ อบต. อย่างสม่ำเสมอ - มีการตรวจสอบการบริหารงานของ อบต. ตลอดเวลา - อบต. สามารถให้บริการได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมากขึ้น	อุปสรรค (Threat) - งบประมาณที่มีอย่างจำกัดทำให้การบริการประชาชนไม่ครอบคลุมทุกปัญหา - ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเรื่องของโครงสร้างพื้นฐานทำให้ต้องจัดสรรงบประมาณมากกว่าส่วนอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนหลัก ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บ รักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จทุกประเภท เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทำงบดุลของประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วน ตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและงานเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม บำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

ซึ่งตามแผนอัตรากำลังเดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งหมดไว้ จำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|---|----------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๑๖ อัตรา |
| ๒. พนักงานครอบครัว.(รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุนฯ) | จำนวน ๑๔ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ
(รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุนฯ) | จำนวน ๑๙ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) | จำนวน ๖ อัตรา |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)
(รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุนฯ) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๖. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๘ อัตรา |

ซึ่งตามอัตรากำลังที่มีอยู่นั้นเพียงพอต่อภารกิจด้านต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบลป่าระกำ เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ จึงไม่ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างเพิ่มเติมในกรอบอัตรากำลังปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคนกับองค์การบริหารส่วนตำบลในประเภทเดียวกันในลักษณะพื้นที่ใกล้เคียงกันโดยได้เปรียบเทียบอัตรากำลังคนดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	การกำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	จำนวนพนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
๑	อบต.ป่าระกำ	๓	๔๓,๙๒๐,๐๐๐	๑๖	-	๑๔
๒	อบต.คลองกระปือ	๔	๔๓,๗๐๐,๐๐๐	๒๐	๑	๑๐
๓	อบต.บ้านใหม่	๓	๒๙,๖๐๐,๐๐๐	๑๕	๑	๕

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกันแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำมีอัตรากำลังเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ มีความพร้อมและความเหมาะสม

๘. โครงสร้างและการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามภารกิจที่กำหนดไว้ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามโครงสร้างดังนี้

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามโครงสร้างของแต่ละส่วนราชการ มีลักษณะงานซึ่งสอดคล้องกับจำนวนปริมาณพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในการขับเคลื่อนงานให้ดำเนินการต่อไปได้ในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) เป็นผู้ช่วยและมีหัวหน้าส่วนราชการ อีก ๓ อัตรา คือ หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต./ผู้อำนวยการกองคลัง/ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการ และมีพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในงานต่าง ๆ ของแต่ละส่วนราชการมี รายละเอียดตามตารางด้านล่างนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๑	-	๔
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	๑	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	๑	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๕	๑๙	๒
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม			
กองคลัง	งานการเงิน	-	๑	-
	งานบัญชี	๑	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	๑	๑
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	๓

และจากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถตอบสนองงานตามภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำจะต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ใน ๖ ยุทธศาสตร์และนโยบายพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

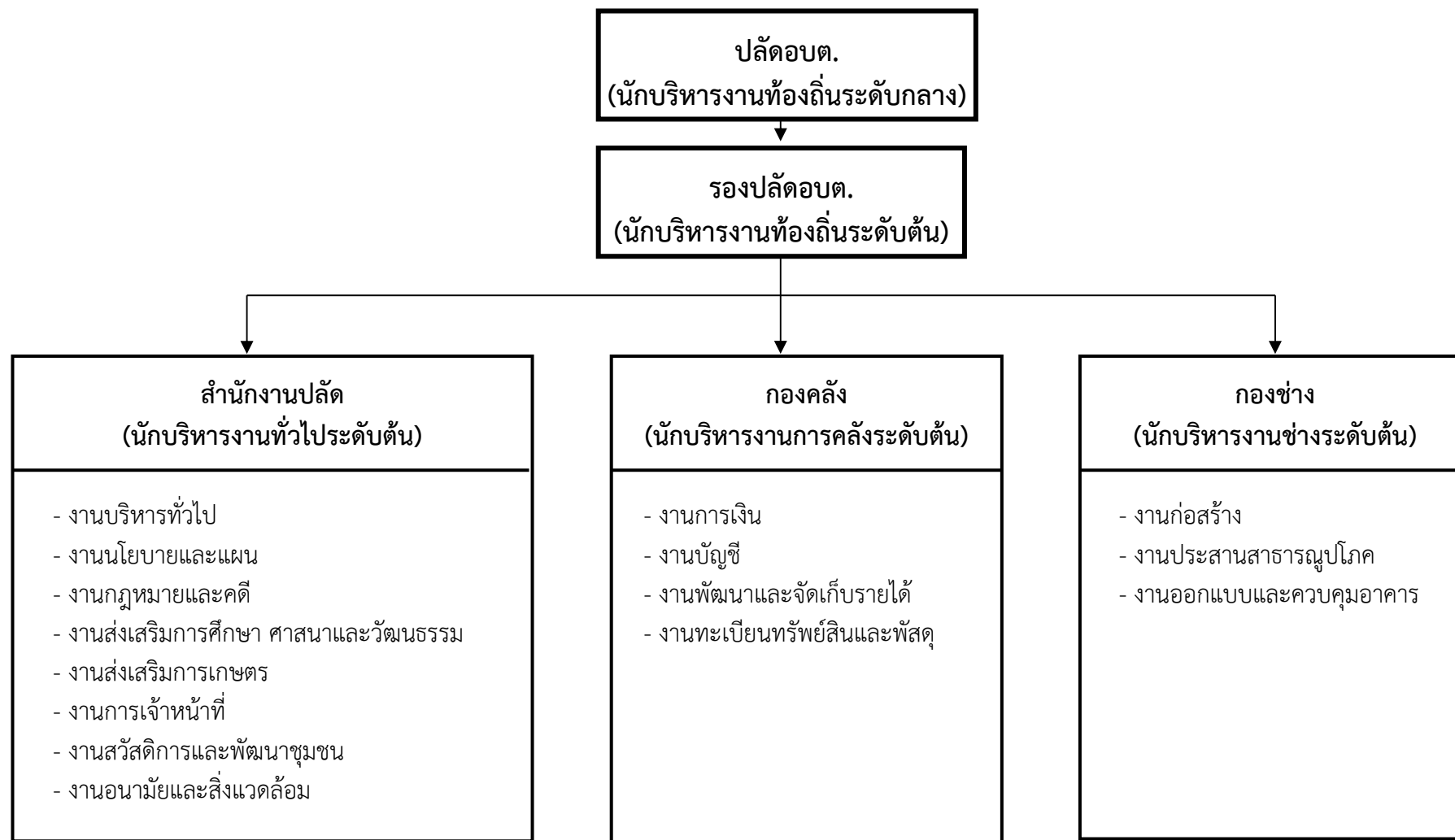
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลปรางค์ อำเภอบางบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดอบต.)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ว่างเดิม ว่างเดิม ขรก.ถ่ายโอน
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดอบต.)	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัดอบต. (๑๑)</u>							
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>							
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวนาราม</u>							
ครู	๗	๗	๗	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>							
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๑)
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวป่าขลุ</u>							
ครู	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่าง ๑)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>							
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๑)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>							
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าระกำใต้</u>							
ครู	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๑)
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหมก</u>							
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>							
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ อำเภอบางแพ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)							
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)							
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)							
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๕	๖๕	๖๕	-	-	-	

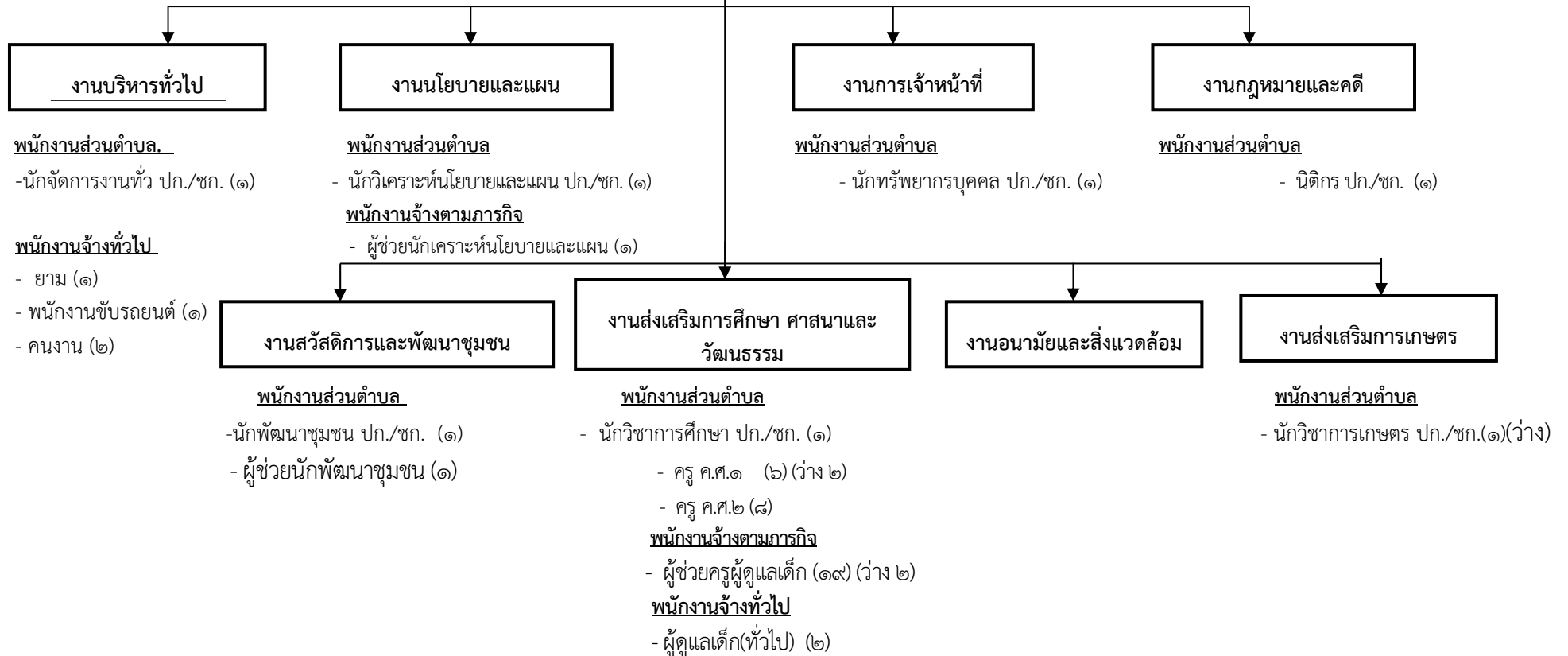
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



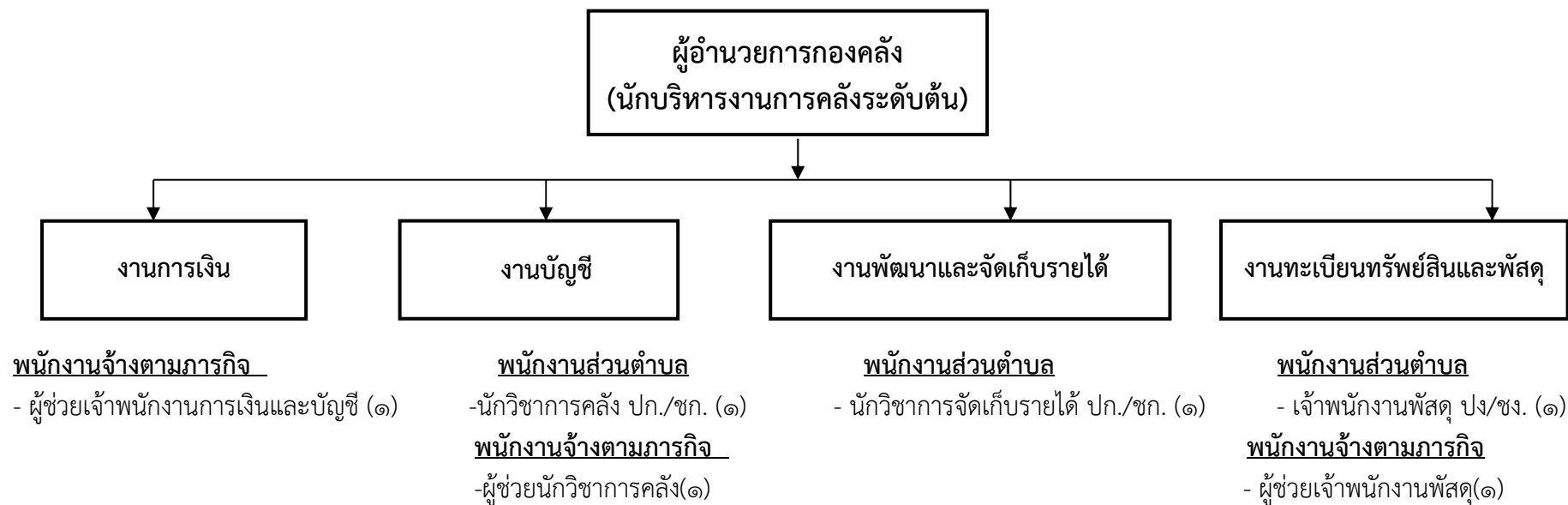
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

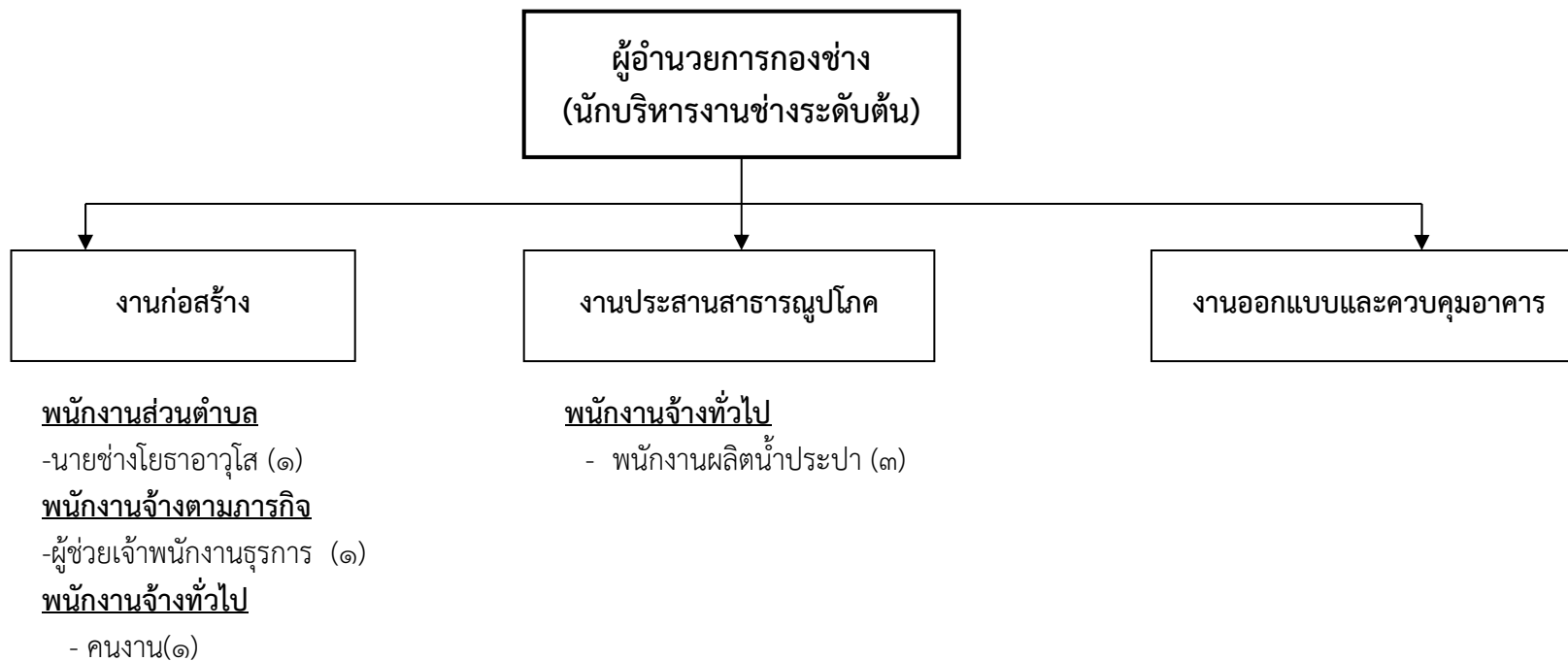
หัวหน้าสำนักปลัดอบต.
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) (๑)



โครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ



โครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นให้ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลทันสมัยในการจัดบริหารสาธารณะที่ตรงกันความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง(Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๒.๑ การพัฒนาผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือที่หน่วยงานอื่นจัดอบรมหรือสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง

๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔) การประชุมร่วมกันเพื่อมอบหมายงานและติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย

๕) การเข้าร่วมประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงาน

๑๒.๒ การพัฒนาความชำนาญการ (สายผู้ปฏิบัติ)

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๑๒.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๑) การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๒) การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลปำระก่าได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ภาคผนวก

