

เห็นชอบ

-ร่าง-



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล อำเภอป่าหน่วจังหวัดชัยภูมิ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2563 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ.2563 เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 25 เดือน กันยายน พ.ศ. 2563

(นายสุนทร อุเทนสุด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2563 เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เดือนตุลาคม พ.ศ.2563 เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 25 เดือน กันยายน พ.ศ. 2563

(นายสุนทร อุเทนสุด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาลสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับงวดปีงบประมาณ 2564-2566 ฉบับนี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาลให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. หลักการและเหตุผล | 1 |
| 2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี | 2 |
| 3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี | 2-7 |
| 4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล | 8-9 |
| 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | 10-16 |
| 6. ภารกิจหลัก และ ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาลจะดำเนินการ | 16 |
| 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | 17 |
| 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | 18-26 |
| 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | 27-30 |
| 10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี | 31-40 |
| 11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | 41-47 |
| 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล | 48 |
| 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง | 49 |

ภาคผนวก



แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล



1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2545 กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนด ตามข้อ 1.2 ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ 5 / 2545 เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2545 และผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้ลงนามเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2545

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของ อบต. และแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนกัน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถใช้บุคลากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.7 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล เป็นประธานฯ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น ง่ายง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ดังนี้

● **พนักงาน อบต.** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงาน อบต. ไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ้านตาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. กองสวัสดิการสังคม
7. กองการเกษตร

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของ อบต. มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต และได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลนาหนองหุ้ม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad 230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

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

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา

3.6.1 เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ดังนั้น การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านตาล พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 7 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองการเกษตร

3.6.2 การเกษียณอายุราชการ ในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาลเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงได้พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

3.6.3 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล รองนายก อบต. ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 7 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของ อบต.ก และ อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ได้เปรียบเทียบกับสัดส่วนอัตรากำลังกับ อบต.ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ อบต.หัวทะเล และ อบต.โคกเพชรพัฒนา ซึ่ง อบต. ทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

| ลำดับที่ | อบต. | กำหนดส่วนราชการ | งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 | พนักงานส่วนตำบล(คน) | พนักงานจ้าง (คน) | หมายเหตุ |
|----------|-------------|-----------------|-----------------------------|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | อบต.บ้านตาล | 7 | 37,000,000 | 21 | 17 | ลูกจ้างประจำ 1 |
| 2 | อบต.โคกเพชร | 7 | 31,600,000 | 24 | 11 | - |
| 2 | อบต.หัวทะเล | 6 | 40,500,000 | 12 | 19 | ลูกจ้างประจำ 1 |

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีถึงการให้บริการแก่ประชาชนในทุกๆ ด้าน

บทสรุป การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ
ดังนี้

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- 1.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- 1.4 มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค

2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการจ้างงานทำ

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- 2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- 3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูล ข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- 3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

4. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- 4.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

5. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- 5.2 การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

6. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 ปัญหาแมลงวันและพาหะนำโรคจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- 6.2 น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ ไม่มีน้ำเพียงพอในฤดูแล้ง ไม่สามารถ

นำน้ำมาใช้ในการ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภคได้

- 6.3 คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- 6.3 ปัญหาเกษตรกรตัดไม้ทำลายป่า เพื่อทำการเกษตรกรรม

7. ปัญหาการบริการ และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- 7.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - 1.1 ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
 - 1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - 1.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
 - 1.4 ก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้าน
2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - 2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - 2.5 ก่อสร้างตลาดชุมชน และส่งเสริมให้มีการซื้อ - ขาย ในตลาดทุกวัน
3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
 - 3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - 3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลาย และโรคท้องร่วง
 - 3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - 4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - 4.2 ให้มีขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
 - 4.3 ขุดสระสาธารณะประจำหมู่บ้าน
 - 4.4 ก่อสร้างถังเก็บกักน้ำ
5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - 5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
 - 5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 5.5 สนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - 6.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการรักษาความสะอาดของฟาร์มเลี้ยงสัตว์
 - 6.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 6.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน, กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ ผู้นำท้องถิ่น
 - 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (6) การสาธารณสุขการ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (3) การผังเมือง
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ
- (5) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา
- (6) การควบคุมอาคาร

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (4) ให้มีตลาด
- (5) การท่องเที่ยว
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงาม
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (3) การจัดการศึกษา
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) สนับสนุนสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท.

(5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท.อื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาลมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
2. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
3. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
4. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับมัธยมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
5. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
6. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

จุดอ่อน (Weak-W)

1. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
2. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
3. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
4. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
7. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
2. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
3. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
4. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุม
5. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
2. วิกฤติบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

4. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

5. ภาวะการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล

เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโต

2. อบต.มีการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสะดวกคล่องแคล่ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. อบต.มีงบประมาณที่จำกัด

2. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

1. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมืองให้การสนับสนุน

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

2. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

3. ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

4. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

5. มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค

2. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในตำบล

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้าน

ต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว
4. การขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
5. การขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
6. ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

3. ด้านการสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน
2. มีสถานที่กำจัดขยะ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในด้านการสาธารณสุข
2. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขมีน้อยและไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการสาธารณสุขต่างๆ เช่น อสม. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลประจำอำเภอ ต่างๆ เป็นต้น
2. มีกฎหมายที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแพร่ระบาดของยาเสพติดยังมีอยู่ในพื้นที่
2. การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
3. การแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งยาก โรคพิษสุนัขบ้า

4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน
2. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
3. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม
2. ประชาชนบางส่วนในเขตตำบลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ เป็นต้น
3. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงาม
2. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอปากชม เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
2. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้
3. น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ ไม่มีน้ำเพียงพอในฤดูแล้ง ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภคได้
4. คลองตันเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
5. เกษตรกรตัดไม้ทำลายป่า เพื่อทำการเกษตรกรรม

5. ด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น
2. อบต.บ้านตาลมีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
3. อบต.บ้านตาลมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ของ อบต. และข่าวสารที่น่าสนใจ
4. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
5. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ
6. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. บุคลากรบางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนกลางหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
2. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ
3. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

1. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
2. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
3. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนา
4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

องค์กร

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
2. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้
3. ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
4. บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคบริโภค ให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่
5. ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่มีประโยชน์
6. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองสวัสดิการสังคม , กองส่งเสริมการเกษตร กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 39 อัตรา แต่เนื่องจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้ บุคลากร ที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัด และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. เทศบาล , อบต. และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 1 สำนัก 6 กอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่รายละเอียดดังนี้

8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล มีปริมาณงานและภารกิจเพิ่มขึ้นทุกปี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีงานใหม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566) | หมายเหตุ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p>1. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>1.2 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>1.3 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>1.4 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.5 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน | <p>1. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>1.2 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>1.3 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>1.4 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.5 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน | |

| <p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563)</p> | <p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)</p> | <p>หมายเหตุ</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <p>2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p><u>2.1 งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่าย - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>2.2 งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p><u>2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p><u>3.1 งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง | <p>2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p><u>2.1 งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่าย - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>2.2 งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ <p><u>2.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p><u>3.1 งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566) | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p><u>3.2. งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p><u>3.4 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p><u>4.1 งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย <p><u>4.2 งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p><u>4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p><u>4.3 งานกีฬาและนันทนาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬา - งานศูนย์วัฒนธรรม | <p><u>3.2. งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p><u>3.4 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p><u>4.1 งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป และงานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย <p><u>4.2 งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p><u>4.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p><u>4.3 งานกีฬาและนันทนาการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬา - งานศูนย์วัฒนธรรม | |

| <p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563)</p> | <p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)</p> | <p>หมายเหตุ</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>5.1 <u>งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>5.2 <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ <p>5.3 <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน <p>6.2 <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>6.2 <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ | <p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p>5.1 <u>งานอนามัยและควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>5.2 <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ <p>5.3 <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ <p>6. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>6.1 <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน <p>6.2 <u>งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <p>6.2 <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ | |

เห็นชอบ

-22-

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566) | หมายเหตุ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p>7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)</p> <p><u>7.1 งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร- งานส่งเสริมการเกษตร <p><u>7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลวิชาการ- งานบำบัดน้ำเสีย- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด | <p>7. กองส่งเสริมการเกษตร ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)</p> <p><u>7.1 งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร- งานส่งเสริมการเกษตร <p><u>7.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลวิชาการ- งานบำบัดน้ำเสีย- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด | |

เห็นชอบ

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาลได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล
 - ปริมาณงานต่อปี 1,412,775 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 17.06
2. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล
 - ปริมาณงานต่อปี 752,205 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.08
3. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล
 - ปริมาณงานต่อปี 999,450 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 12.07
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล
 - ปริมาณงานต่อปี 945,220 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 11.42
5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล
 - ปริมาณงานต่อปี 747,480 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.03
6. กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล
 - ปริมาณงานต่อปี 499,980 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 6.04
7. กองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล
 - ปริมาณงานต่อปี 451,075 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 5.45

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2564-2566

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------|------|------|----------------------------|------|------|------------|
| | | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-3-00-1101-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| สำนักปลัด อบต. (01) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-3-01-2101-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (พง/ชง) (10-3-01-4101-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง/ชง) (10-3-01-4805-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ (มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (มีคุณวุฒิ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| แม่บ้าน (มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ (กุ๊ซีพ-กุ๊ภัย) (มี ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (มีทักษะ) | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| กองคลัง (04) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-3-04-2102-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |

เห็นชอบ

-25-

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------|------|------|----------------------------|------|------|------------------------|
| | | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| กองช่าง (05) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างเครื่องยนต์ | 1 | - | - | - | -1 | - | - | ยุบเลิก |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08) | | | | | | | | |
| ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (10-3-08-2107-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001) | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ (รถรับ-ส่งเด็ก) (มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านตาล | | | | | | | | |
| ครู (103082203519) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ครู (103082203520) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | เงินอุดหนุน (ว่างเดิม) |
| ครู (103082203943) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดสาริกา | | | | | | | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | เงินอุดหนุน |

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-26-

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในวง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------|------|------|----------------------------|------|------|-----------------------------------------------------------|
| | | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารสาธารณสุข ระดับต้น (10-3-06-2104-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถเก็บขยะ (มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| กองสวัสดิการสังคม (11) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (10-3-11-2105-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.) |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-2105-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) (10-3-11-4801-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | (ว่าง) เนื่องจาก ลาออกจาก ราชการ เมื่อ 1 ต.ค. 62 |
| กองส่งเสริมการเกษตร (14) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น (10-3-14-2109-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.) |
| รวม | 39 | 40 | 40 | 40 | +2/-1 | - | - | |

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------|------|------|----------------------------|------|------|----------|
| | | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | |
| ปลัด อบต. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| สำนักปลัด | 10 | 11 | 11 | 11 | +1 | - | - | |
| กองคลัง | 6 | 6 | 6 | 6 | - | - | - | |
| กองช่าง | 5 | 4 | 4 | 4 | -1 | - | - | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | 11 | 12 | 12 | 12 | +1 | - | - | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | |
| กองสวัสดิการสังคม | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | |
| กองส่งเสริมการเกษตร | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| รวม | 39 | 40 | 40 | 40 | +2/-1 | - | - | |

เห็นชอบ

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน (+) เพิ่ม / (-) ลด | | | ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (4) | | | หมายเหตุ | | |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------|--------------|--------------|------------------------|---------------|-------------------------------------------------------|------|------|---------------------------------|---------|--------|-------------------------------|---------|--------|-------------------|---------|---------|----------|---------|------------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำตำแหน่ง (2) | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | | 2566 | |
| 1 | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (10-3-00-1101-001) | กลาง | 1 | 1 | 486,720 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | - | 2564 | 2565 | 2566 | 16,440 | 16,440 | 19,560 | 671,160 | 687,600 | 707,160 | (40,560) |
| สำนักงานปลัด | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (10-3-01-2101-001) | ต้น | 1 | 1 | 356,160 | 42,000 | 1 | 1 | - | 13,320 | 13,080 | 13,440 | 13,440 | 13,080 | 13,440 | 411,480 | 424,560 | 438,000 | 438,000 | (29,680) |
| 3 | นักทรัพยากรบุคคล (10-3-01-3102-001) | ชก. | 1 | 1 | 396,000 | 0 | 1 | 1 | - | 13,320 | 13,320 | 13,080 | 13,320 | 13,320 | 13,080 | 409,320 | 422,640 | 435,720 | 435,720 | (33,000) |
| 4 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (10-3-01-3103-001) | ชก. | 1 | 1 | 362,640 | 0 | 1 | 1 | - | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 376,080 | 389,400 | 402,720 | 402,720 | (30,220) |
| 5 | เจ้าพนักงานธุรการ (10-3-01-4101-001) | ชง. | 1 | 1 | 341,160 | 0 | 1 | 1 | - | 10,920 | 11,400 | 11,640 | 10,920 | 11,400 | 11,640 | 352,080 | 363,480 | 375,120 | 375,120 | (28,430) |
| 6 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (10-3-01-4805-001) | ชง. | 1 | 1 | 155,640 | 0 | 1 | 1 | - | 6,360 | 6,360 | 6,480 | 6,360 | 6,360 | 6,480 | 162,000 | 168,360 | 174,840 | 174,840 | (12,970) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | พนักงานขับรถยนต์ (มีคุณวุฒิ) | - | 1 | 1 | 186,240 | 0 | 1 | 1 | - | 7,560 | 7,800 | 8,160 | 7,560 | 7,800 | 8,160 | 193,800 | 201,600 | 209,760 | 209,760 | (15,520) |
| 8 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (มีคุณวุฒิ) | - | 1 | 1 | 166,680 | 0 | 1 | 1 | - | 6,720 | 6,960 | 7,320 | 6,720 | 6,960 | 7,320 | 173,400 | 180,360 | 187,680 | 187,680 | (13,890) |
| 9 | คนงานทั่วไป | - | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| 10 | แม่บ้าน (มีทักษะ) | - | 1 | 1 | 159,420 | 0 | 1 | 1 | - | 6,480 | 6,720 | 6,960 | 6,480 | 6,720 | 6,960 | 165,900 | 172,620 | 179,580 | 179,580 | (13,285) |
| 11 | พนักงานขับรถยนต์ (กึ่งพิง-กึ่งย) (มีทักษะ) | - | 1 | 1 | 146,160 | 0 | 1 | 1 | - | 5,880 | 6,120 | 6,360 | 5,880 | 6,120 | 6,360 | 152,040 | 158,160 | 164,520 | 164,520 | (12,180) |
| 12 | พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (มีทักษะ) | - | 1 | - | 0 | 0 | 1 | 1 | +1 | 108,000 | 0 | 0 | 108,000 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | กำหนดเพิ่ม |

9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
เห็นชอบ

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3) | | | | ค่าใช้จ่ายรวม (4) | | หมายเหตุ | | | |
|----------------------|-----------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------|------|------|------|-------------------------------|------|------|--------|-------------------|--------|----------|---------|---------|----------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำ ตำแหน่ง (2) | 2564 | 2565 | 2566 | (+) เพิ่ม / (-) ลด | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | | 2566 | | |
| กองคลัง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง) (10-3-04-2102-001) | ต้น | 1 | 1 | 435,720 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,200 | 13,320 | 13,320 | 490,920 | 504,240 | 517,560 | (36,310) |
| 14 | นักวิชาการเงินและบัญชี (10-3-04-3201-001) | ชก. | 1 | 1 | 323,760 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,600 | 12,960 | 13,320 | 336,360 | 349,320 | 362,640 | (26,980) |
| 15 | เจ้าพนักงานพัสดุ (10-3-04-4203-001) | ชง. | 1 | 1 | 207,720 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,000 | 9,000 | 9,240 | 216,720 | 225,720 | 234,960 | (17,310) |
| 16 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (10-3-04-4204-001) | ชง. | 1 | 1 | 275,040 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,800 | 10,920 | 11,160 | 285,840 | 296,760 | 307,920 | (22,920) |
| อุบลราชธานี | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | นักวิชาการเงินและบัญชี | - | 1 | 1 | 258,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,760 | 9,000 | 8,760 | 266,760 | 275,760 | 284,520 | (21,500) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | 1 | 1 | 166,680 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,720 | 6,960 | 7,320 | 173,400 | 180,360 | 187,680 | (13,890) |
| กองช่าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (10-3-05-2103-001) | ต้น | 1 | 1 | 389,400 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,440 | 13,080 | 444,720 | 458,160 | 471,240 | (33,450) |
| 20 | นายช่างโยธา (10-3-05-4701-001) | ชง. | 1 | 1 | 264,480 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,560 | 10,800 | 10,920 | 275,040 | 285,840 | 296,760 | (22,040) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 1 | 1 | 195,240 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,920 | 8,160 | 8,520 | 203,160 | 211,320 | 219,840 | (16,270) |
| 22 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | 1 | 1 | 173,280 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,960 | 7,320 | 7,560 | 180,240 | 187,560 | 195,120 | (14,440) |

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | อัตรากำลังคน (+) เพิ่ม / (-) ลด | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3) | | ค่าใช้จ่ายรวม (4) | | หมายเหตุ | | | |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------|------|---------------------------------|------|-------------------------------|------|-------------------|--------|----------|---------|---------|--------------------------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำตำแหน่ง (2) | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | | 2565 | 2566 | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) (10-3-08-2107-001) | ต้น | 1 | 1 | 342,720 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | 13,320 | 13,080 | 398,160 | 411,480 | 424,560 | (28,560) |
| 24 | นักวิชาการศึกษา (10-3-08-3803-001) | ป.ก./ชก | 1 | - | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | 12,000 | 12,000 | 355,320 | 367,320 | 379,320 | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | 1 | 1 | 159,420 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | 6,720 | 6,960 | 165,900 | 172,620 | 179,580 | (13,285) |
| 26 | พนักงานขับรถยนต์ (รับ-ส่งเด็ก) (มีทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านตาล | - | 1 | 1 | 136,800 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | 5,760 | 6,000 | 142,320 | 148,080 | 154,080 | (11,400) |
| 27 | ครู (103082203519) | - | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| 28 | ครู (103082203520) | - | 1 | - | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน (ว่างเต็ม) |
| 29 | ครู (103082203943) | - | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดสาริกา | - | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 31 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | - | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| 32 | นักบริหารงานสาธารณสุข (10-3-06-2104-001) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 462,840 | 476,460 | ว่างเต็ม (ร้องขอ ก.อบต.) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 33 | พนักงานขับรถเก็บขยะ (มีทักษะ) | - | 1 | 1 | 146,160 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | 6,120 | 5,880 | 152,040 | 158,160 | 164,520 | (12,180) |

เห็นชอบ

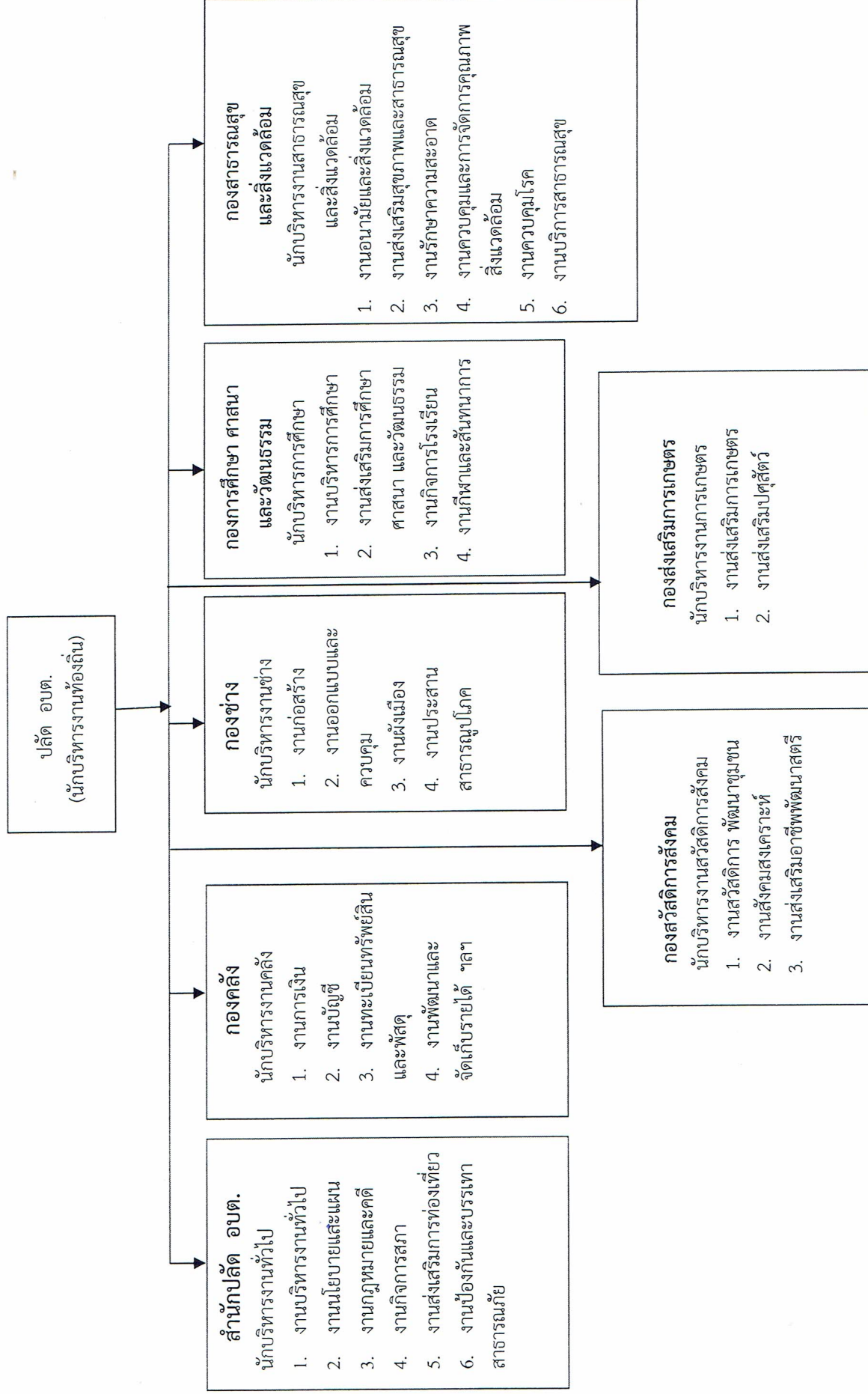
9.การระดมทุนที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
เห็นชอบ

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไปในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | อัตราการตั้งคน | | การระดมทุนที่เพิ่มขึ้น(3) | | ค่าใช้จ่ายรวม (4) | | หมายเหตุ | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------|--------------|------------------------|---------------|----------------------------------------------------------|------|----------------|------|---------------------------|------|-------------------|---------|----------|---------|------------|------------|------------|--------------------------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำตำแหน่ง (2) | 2564 | 2565 | 2566 | (+) เพิ่ม / (-) ลด | 2564 | 2565 | 2566 | | 2564 | 2565 | 2566 | | |
| กองส่งเสริมการศึกษาระดับมัธยมศึกษา | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (10-3-11-2105-001) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 462,840 | 476,460 | ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.) |
| 35 | นักพัฒนาชุมชน (10-3-11-2105-001) | ขก. | 1 | 1 | 356,160 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,080 | 13,440 | 369,480 | 382,560 | 396,000 | (29,680) |
| 36 | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (10-3-11-4801-001) | ปจ./ขง. | 1 | - | 297,900 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 307,620 | 317,340 | 327,060 | ว่างเดิม |
| กองส่งเสริมการเกษตร | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 | นักบริหารงานเกษตร (10-3-14-2109-001) | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 462,840 | 476,460 | ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.) |
| (5) | รวม | | 40 | 33 | 8,174,100 | 462,000 | 40 | 40 | 40 | 40 | + | 2 | 758,780 | 310,900 | 317,940 | 9,394,920 | 9,705,900 | 10,023,840 | |
| (6) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% | | | | | | | | | | | | | | | 1,409,238 | 1,455,885 | 1,503,576 | |
| (7) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | 10,804,158 | 11,161,785 | 11,527,416 | |
| (8) | คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | 27.81 | 27.36 | 26.91 | |

| | | | |
|----------|---------------------------------------------------|--------------|-----|
| หมายเหตุ | 1. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 | 37,000,000 | บาท |
| | 2. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2564 (เพิ่ม 5%) | = 38,850,000 | บาท |
| | 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2565 (เพิ่ม 5%) | = 40,792,500 | บาท |
| | 4. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2566 (เพิ่ม 5%) | = 42,832,125 | บาท |

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

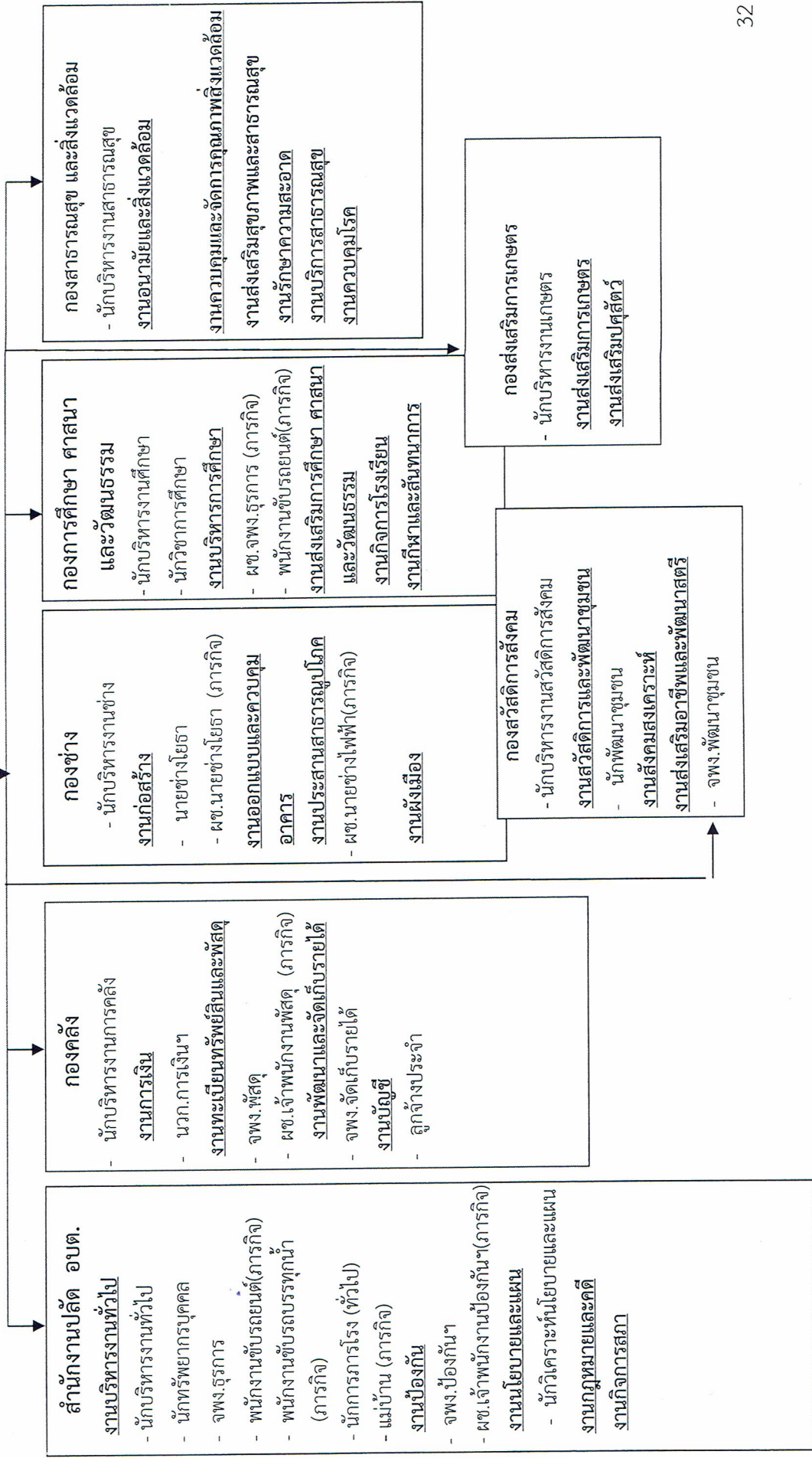
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (แยกตามตำแหน่งงาน)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตาล

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น)

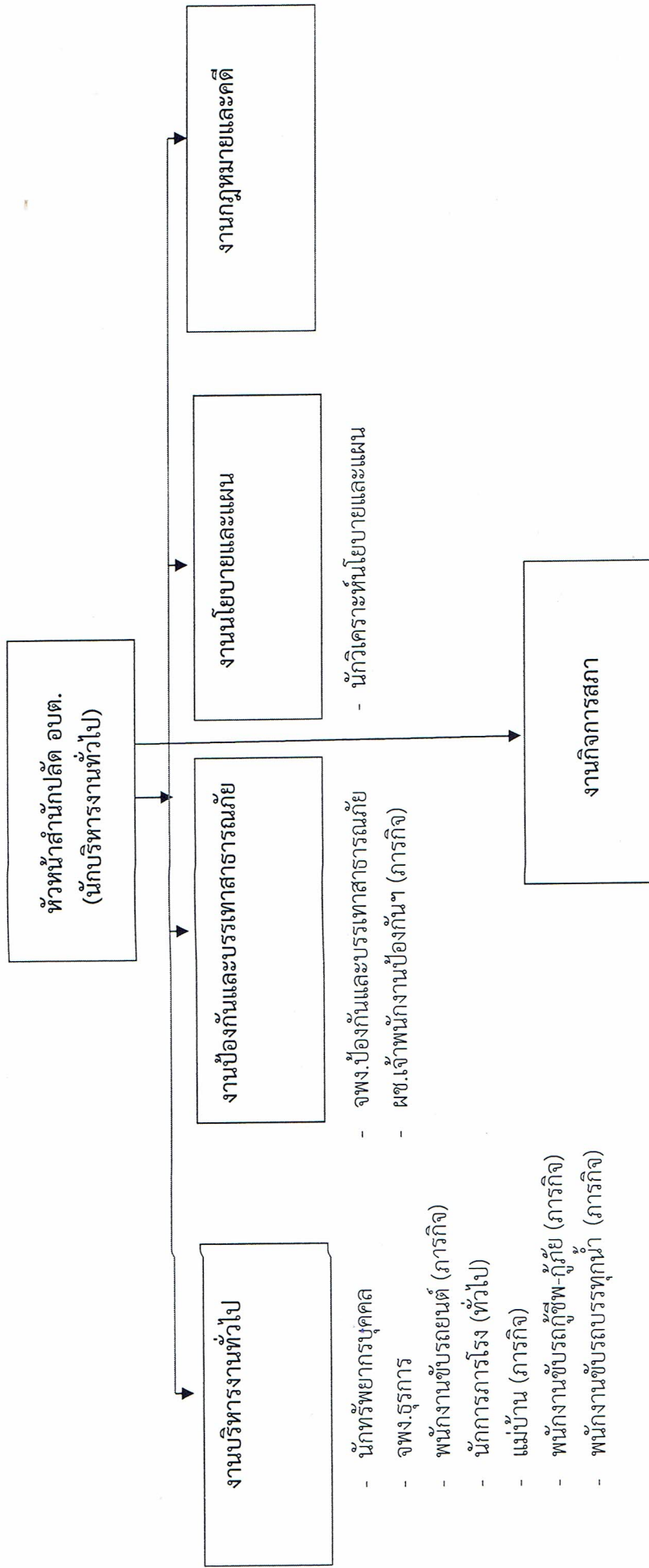


โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

ปลัด อบต.
นักบริหารงานท้องถิ่น

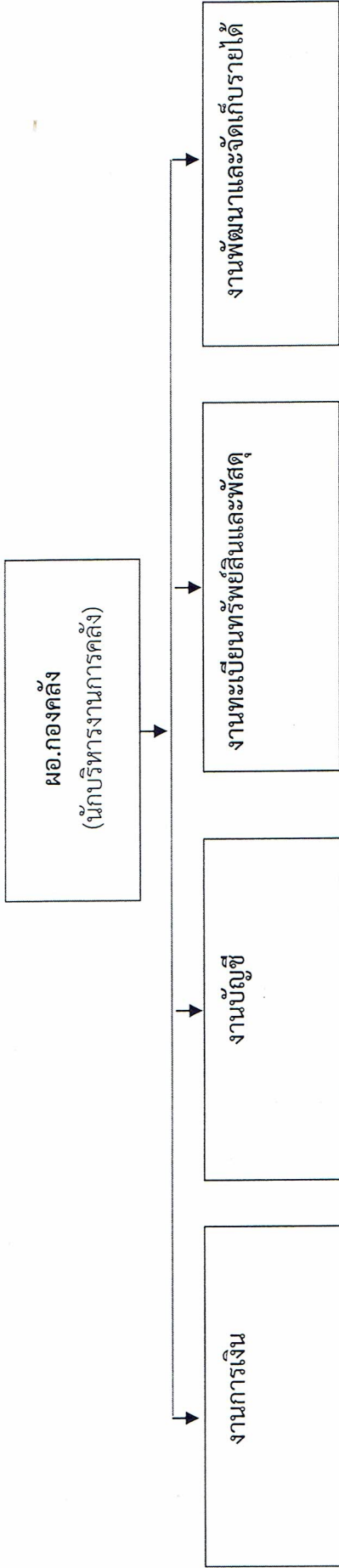
| ประเภท ระดับ | บริหาร ท้องถิ่น สูง | บริหาร ท้องถิ่น กลาง | บริหาร ท้องถิ่น ต้น | อำนาจการ ท้องถิ่น สูง | อำนาจการ ท้องถิ่น กลาง | อำนาจการ ท้องถิ่น ต้น | วิชาการ เชี่ยวชาญ | วิชาการ ชำนาญการพิเศษ | วิชาการ ชำนาญการ | วิชาการ ปฏิบัติการ | ทั่วไป อาวุโส | ทั่วไป ชำนาญงาน | ทั่วไป ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | พนักงาน จ้างทั่วไป |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------|-----------------------|------------------|--------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| จำนวน | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



| ประเภท ระดับ | บริหาร ท้องถิ่น สูง | บริหาร ท้องถิ่น กลาง | บริหาร ท้องถิ่น ต้น | อำนวยความสะดวก สูง | อำนวยความสะดวก กลาง | อำนวยความสะดวก ต้น | วิชาการ เชี่ยวชาญ | วิชาการ ชำนาญพิเศษ | วิชาการ ชำนาญการ | วิชาการ ปฏิบัติการ | ทั่วไป อาวุโส | ทั่วไป ชำนาญงาน | ทั่วไป ปฏิบัติงาน | พนักงาน จ้าง ตามภารกิจ | พนักงาน จ้างทั่วไป |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|------------------|--------------------|----------------------|------------------------------|-----------------------|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| จำนวน | - | - | - | - | - | 1 | - | - | 2 | - | - | 2 | - | 5 | 1 |

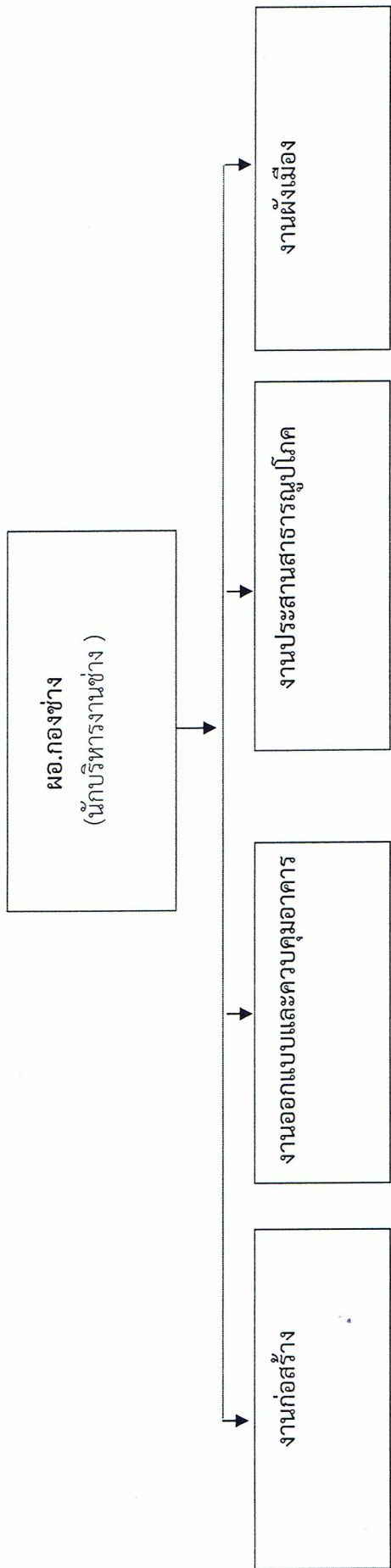
โครงสร้างองค์กร อบต.



- นวก.การเงินและบัญชี
- จพ.พัสดุ
- ผู้ช่วย จพ.พัสดุ(ภารกิจ)
- จพ.จัดเก็บรายได้

| ประเภท ระดับ | บริหาร ห้องเก็บ สูง | | บริหาร ห้องเก็บ กลาง | | บริหาร ห้องเก็บ ต้น | | อำนาจการ ห้องเก็บ สูง | | อำนาจการ ห้องเก็บ กลาง | | อำนาจการ ห้องเก็บ ต้น | | วิชาการ | วิชาการ ชำนาญการพิเศษ | วิชาการ ชำนาญการ | วิชาการ ปฏิบัติการ | ทั่วไป อาวุโส | ทั่วไป ชำนาญงาน | ทั่วไป ปฏิบัติงาน | ถูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | พนักงาน จ้างทั่วไป |
|-----------------|---------------------------|-------|----------------------------|-------|---------------------------|-------|-----------------------------|-------|------------------------------|-------|-----------------------------|-------|---------|--------------------------|---------------------|-----------------------|------------------|--------------------|----------------------|-------------------------------------------|-----------------------|
| | จำนวน | อัตรา | จำนวน | อัตรา | จำนวน | อัตรา | จำนวน | อัตรา | จำนวน | อัตรา | จำนวน | อัตรา | | | | | | | | | |
| จำนวน | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | 1 | - | 1 | - | - | - | 2 | - | 2 | - | - |

โครงสร้างกองช่าง อบต.



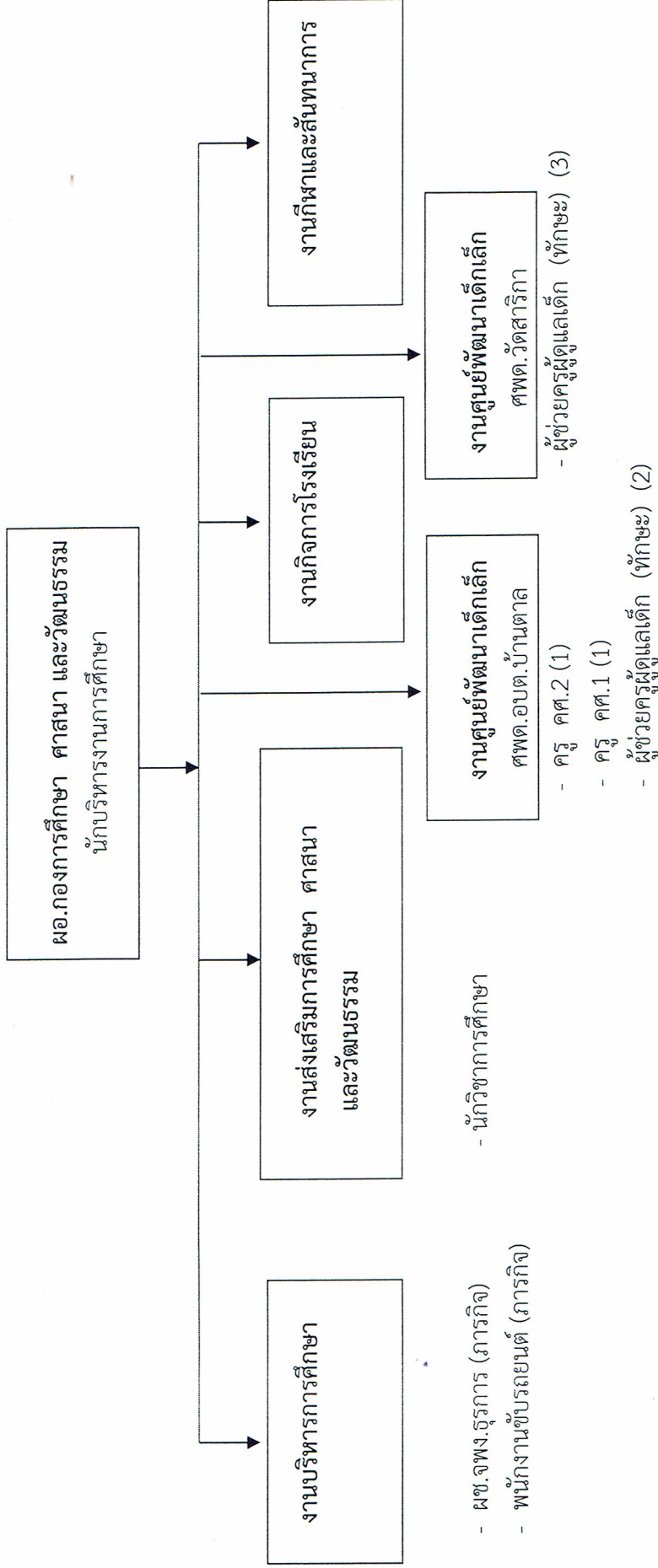
- นายช่างโยธา

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจการ)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจการ)

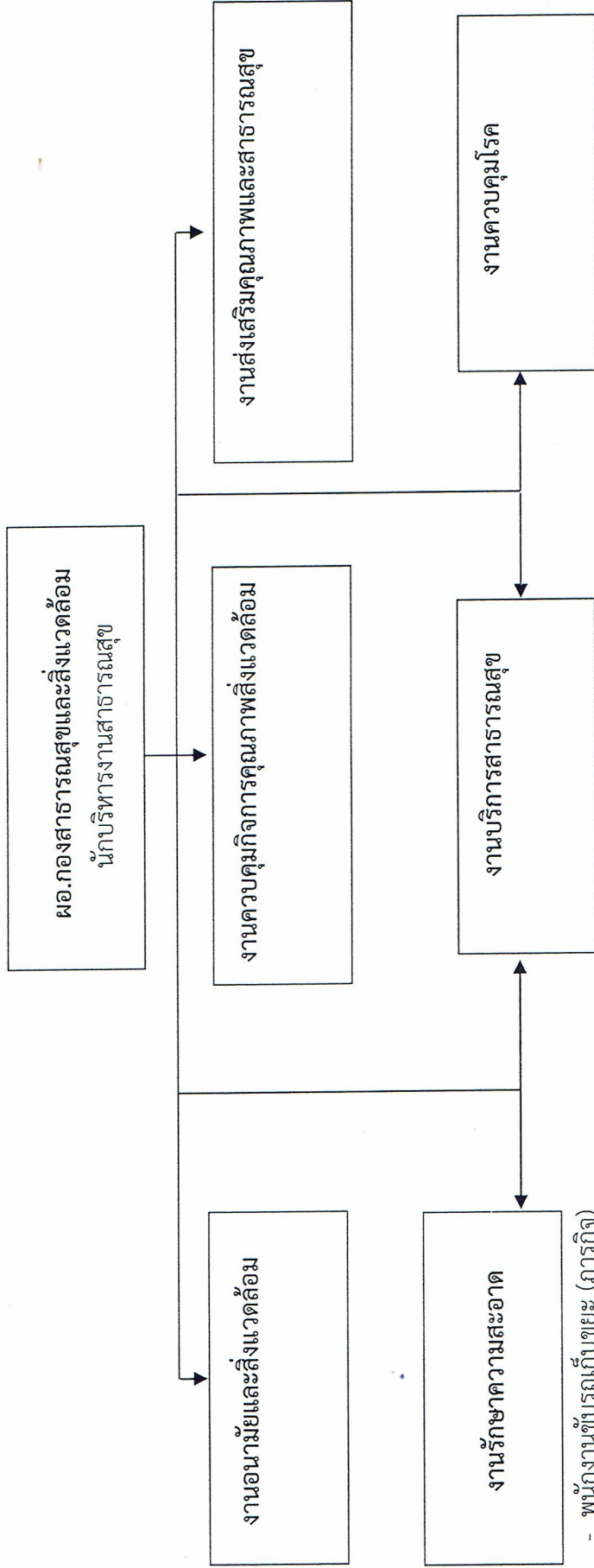
| ประเภท ระดับ | บริหาร ท้องถิ่น สูง | บริหาร ท้องถิ่น กลาง | บริหาร ท้องถิ่น ต้น | อำนาจ ท้องถิ่น สูง | อำนาจ ท้องถิ่น กลาง | อำนาจ ท้องถิ่น ต้น | วิชาการ เชี่ยวชาญ | วิชาการ ชำนาญพิเศษ | วิชาการ ชำนาญการ | วิชาการ อาวุโส | ทั่วไป | | พนักงาน จ้างทั่วไป | |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|-------------------|--------|------------|-----------------------|---|
| | | | | | | | | | | | ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | | |
| จำนวน | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - | 1 | - | 2 | - |

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.



| ประเภท | อำนาจการ ท้องถิ่น สูง | อำนาจการ ท้องถิ่น กลาง | อำนาจการ ท้องถิ่น ต้น | วิชาการ | วิชาการ | วิชาการ | วิชาการ | วิชาการ | วิชาการ | พนักงานครู | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ | พนักงาน จ้างทั่วไป |
|--------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------|---------------|----------|------------|------------|------------|------------|--------------------------|-----------------------|
| ระดับ | | | | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ปฏิบัติการ | ปฏิบัติการ | | | |
| จำนวน | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 2 | 7 | - |

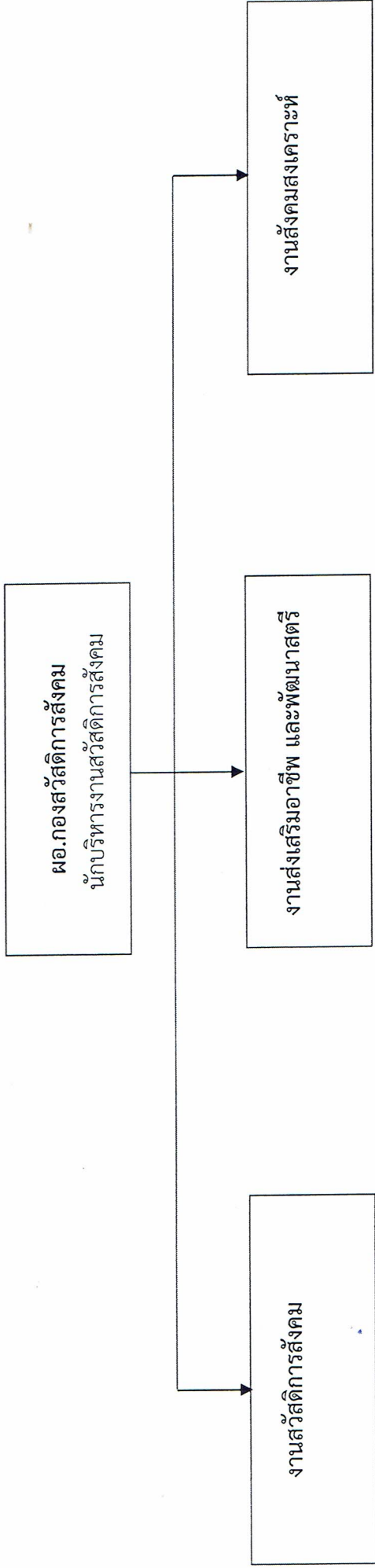
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.



- พนักงานขับรถเก็บขยะ (ภารกิจ)

| ประเภท ระดับ | บริหาร ท้องถิ่น | | บริหาร ท้องถิ่น | | บริหาร ท้องถิ่น | | บริหาร ท้องถิ่น | | บริหาร ท้องถิ่น | | บริหาร ท้องถิ่น | | บริหาร ท้องถิ่น | | บริหาร ท้องถิ่น | | บริหาร ท้องถิ่น | | พนักงาน จ้างทั่วไป | |
|-----------------|--------------------|------|--------------------|------|--------------------|------|--------------------|------|--------------------|------|--------------------|------|--------------------|------|--------------------|------|--------------------|------|-----------------------|---|
| | สูง | กลาง | สูง | กลาง | สูง | กลาง | สูง | กลาง | สูง | กลาง | สูง | กลาง | สูง | กลาง | สูง | กลาง | สูง | กลาง | | |
| จำนวน | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - |

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม อบต.

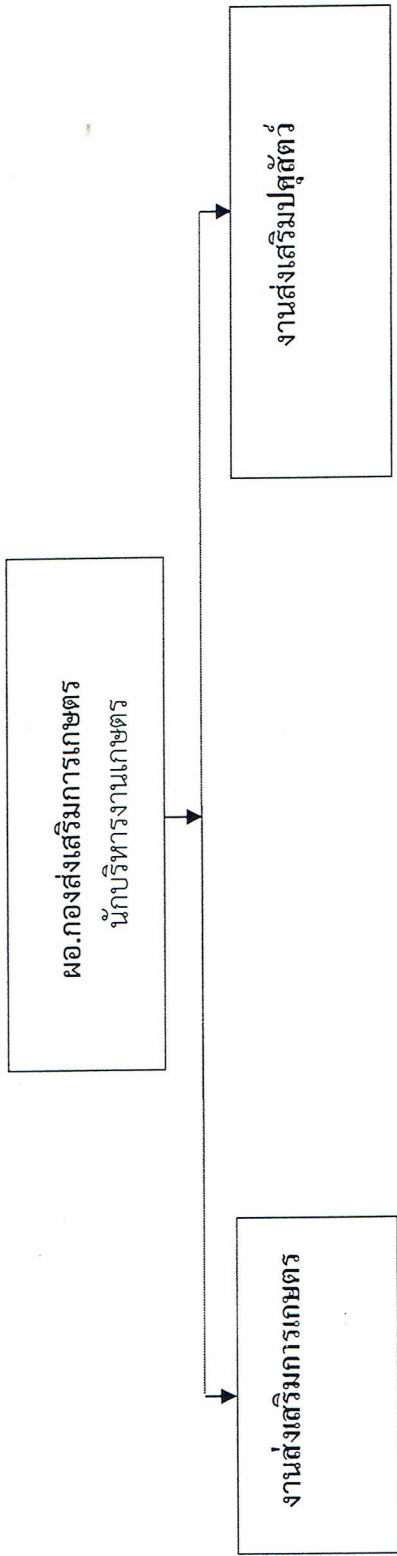


- นักพัฒนาชุมชน

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

| ประเภท ระดับ | บริหาร ท้องถิ่น สูง | บริหาร ท้องถิ่น กลาง | บริหาร ท้องถิ่น ต้น | อำนวยความสะดวก สูง | อำนวยความสะดวก กลาง | อำนวยความสะดวก ต้น | วิชาการ เชี่ยวชาญ | วิชาการ ชำนาญพิเศษ | วิชาการ ชำนาญการ | วิชาการ ปฏิบัติการ | ทั่วไป อาวุโส | ทั่วไป ชำนาญงาน | ทั่วไป ปฏิบัติงาน | พนักงาน จ้างทั่วไป |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|
| | จำนวน | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - |

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



| ประเภท ระดับ | บริหาร ห้องสูง | บริหาร ห้องกลาง | บริหาร ห้องต้น | อำนวยความสะดวก สูง | อำนวยความสะดวก กลาง | อำนวยความสะดวก ต้น | วิชาการ เชี่ยวชาญ | วิชาการ ชำนาญพิเศษ | วิชาการ ชำนาญการ | วิชาการ ปฏิบัติการ | ทั่วไป อาวุโส | ทั่วไป ชำนาญงาน | ทั่วไป ปฏิบัติงาน | พนักงาน จ้างทั่วไป | พนักงาน จ้างตามภารกิจ |
|-----------------|-------------------|--------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|--------------------------|
| | จำนวน | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |