



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลมณี
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต. จังหวัดพังงา) ได้มีมติในที่ประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลมณี

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรในรอบระยะเวลา ๓ ปี และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมณีเกิดประโยชน์แก่ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง องค์การบริหารส่วนตำบลมณีจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายวาสนา ทองสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมณี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนีจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี

๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมณี ซึ่งมียกองค์การบริหารส่วนตำบลมณี เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลมณี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมณี

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพังงาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลธรมณีย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลธรมณีย ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามี ปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ศักยภาพ

เพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบลธรมณีย เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด เป็นสภาวะแวดล้อม ภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลธรมณียในภาพรวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=S)

จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลธรมณีย คือการแบ่งงานใน แต่ละส่วนอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้กรณีพนักงานส่วนใดส่วนหนึ่งไม่อยู่ มีการมอบอำนาจการบังคับบัญชา อำนาจ การตัดสินใจวินิจฉัยในการแก้ปัญหาทุกระดับชั้น พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานและปฏิบัติตนตามระเบียบ กฎหมาย และวินัยของข้าราชการ มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ส่วนราชการ ผู้นำและประชาชนใน พื้นที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทรัพยากรในธรรมชาติมีอย่างพอเพียง มีความปลอดภัย มีความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติยังสมบูรณ์

จุดอ่อน (Weak=W)

จุดอ่อนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลธรมณีย คือพนักงานส่วนตำบลมีจำนวนน้อย ปริมาณงานมีมากไม่สามารถปฏิบัติงานที่ต้องการผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านได้ดีเท่าที่ควร ไม่มีการ จัดระบบการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่มีการจัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ ได้มาตรฐาน ยังขาดการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว

โอกาส (Opportunity=O)

โอกาสในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลธรมณีย นั้นเป็นโอกาสที่ดี เนื่องจากจังหวัดและ อำเภอได้ให้ความสำคัญด้านการท่องเที่ยว มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

อุปสรรค (Threat=T)

อุปสรรคหรือข้อจำกัดในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลธรมณีย คือมีฝนตกชุกซึ่งมี อุปสรรคต่ออาชีพเกษตรกรรม เช่น ยางพารา ทำให้ประชาชน ทำให้ประชาชนขาดรายได้เนื่องจากผลผลิตได้ไม่ เต็มที่

๒. การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี แยกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

๒.๑ ด้านปัญหาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. การติดต่อสื่อสารไม่สะดวกและไม่เพียงพอต่อความต้องการ
๓. สะพานข้ามคลองมีไม่เพียงพอ โดยบางแห่งชำรุดเสียหายและไม่เหมาะสมต่อการสัญจรไปมา
๔. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะมีไม่เพียงพอ
๕. ปัญหาการขาดแคลนน้ำในการอุปโภค-บริโภค ในช่วงฤดูแล้ง

เมื่อนำปัญหาต่างๆ มาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้หลักการ SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. การคมนาคม มีการพัฒนาปรับปรุงและบำรุงรักษาถนนหนทางภายในชุมชนให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวก
๒. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึง
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล มีการจัดทำระบบประปาหมู่บ้าน ไว้ใช้ในการอุปโภค-บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตพอสมควร

จุดอ่อน (Weak=W)

๑. ถนนหนทางสำหรับประชาชนที่ใช้ในการสัญจร มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ มีน้ำขัง ทำให้การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน เจอปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ เนื่องจากทำเลที่ตั้งของบ้านเรือนของประชาชน
๒. การดูแลไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
๓. การติดต่อสื่อสารระหว่างอำเภอเป็นไปอย่างยากลำบาก ต้องใช้เวลาในการเดินทาง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบท ให้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางคมนาคม ที่ต้องทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรค (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ ดังนี้

๑. ปัญหาการว่างงาน
๒. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๓. ปัญหาขาดการส่งเสริมอาชีพ
๔. ปัญหาความยากจนและประชาชนมีหนี้สิน
๕. ปัญหาด้านการพัฒนาและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

เมื่อนำปัญหาต่างๆ มาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้หลักการ SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. อบต. สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน
๓. การจัดหาอาชีพเสริมให้กับประชาชน มีการพัฒนาโดยองค์รวม การตั้งกลุ่มกองทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

จุดอ่อน (Weak=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนที่เข้มแข็ง
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าทางการเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตที่ยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม
๔. รายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน ประชาชนมีหนี้สิน
๕. ขาดการประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เป็นรูปธรรมและการพัฒนาที่ต่อเนื่อง
๖. ราษฎรส่วนใหญ่ไม่มีกรรมสิทธิ์/สิทธิครอบครอง/สิทธิอื่นๆ ในที่ดินที่ขอบด้วยกฎหมายเป็นของตนเอง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ และสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมอาชีพของกลุ่มแม่บ้าน
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรค (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การทำงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. เกษตรกรขาดเงินทุนหมุนเวียน ขาดความรู้และวิทยาการสมัยใหม่ในการประกอบอาชีพด้านการเกษตร
๔. ขาดตลาดกลางเพื่อจำหน่ายและแลกเปลี่ยนสินค้าทางการเกษตร
๕. ขาดเครื่องจักรกลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสำหรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางการเกษตร

๒.๓ ด้านสังคม

๑. ปัญหาด้านยาเสพติด
๒. ปัญหาด้านผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อ และคนพิการ
๓. ปัญหาด้านการว่างงาน
๔. ปัญหาด้านการศึกษา
๕. ปัญหาด้านเด็กและเยาวชนติดเกมส์ ติดการพนัน

เมื่อนำปัญหาต่างๆ มาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้หลักการ SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านงานพัฒนาชุมชนโดยตรง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของตำบลอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนีจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนพรรษา
๕. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา ขยายโอกาส และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบ

จุดอ่อน (Weak=W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อย ปัญหาการติดเกมส์ ติดการพนัน
๒. ประชาชนยังไม่สนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐให้ความช่วยเหลือ
๓. ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สิน
๔. ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญเรื่องในการออกกำลังกาย และไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร
๕. ราษฎรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาเพียงชั้นภาคบังคับหรือต่ำกว่า
๖. ขาดโอกาสในการศึกษา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนีมีส่วนร่วมในการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับจากหน่วยงานอื่นเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบล โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถดำเนินการได้ การสำรวจไม่ทั่วถึง ขาดความร่วมมือจากประชาชน เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก เป็นต้น
๕. ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน
๖. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายท้องถิ่น
๓. ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร
๔. ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงานและการจัดการ
๕. บุคลากรไม่ค่อยได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
๖. ขาดการแนะนำ และเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง
๗. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เฉพาะ
๘. ขาดแคลนอุปกรณ์และเครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

เมื่อนำปัญหาต่างๆ มาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้หลักการ SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. อบต. มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. อบต. ส่งเสริมการบวการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๓. บุคลากรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
๔. ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจในการว่างจ้างบุคลากรทางการศึกษา (ผู้ดูแลเด็ก) จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weak=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต.
๕. บุคลากรขาดการทำงานเป็นทีม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดพังงา ซึ่งมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๕. อบต. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานและการศึกษา
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลให้การส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานของ อบต. กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต. เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การติดตามและร่วมประเมินผล การปฏิบัติงานขององค์กร ฯลฯ

๒.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาด้านการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคที่สะอาดและได้มาตรฐาน
๒. ปัญหากัญแล้ง
๓. ปัญหาน้ำท่วม
๔. ปัญหาด้านการรักษาความสะอาด การปรับปรุงภูมิทัศน์
๕. ปัญหาด้านสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย

เมื่อนำปัญหาต่างๆ มาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้หลักการ SWOT พบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. มีการรณรงค์ ให้ความรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่องและเป็น
รูปธรรม

จุดอ่อน (Weak=W)

๑. ประชาชนในท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์และรักษาสภาพแวดล้อมและ
ทรัพยากรธรรมชาติ
๒. มีการบุกรุก แผ้วถาง และทำลายพื้นที่ป่า เนื่องจากการไม่มีการกำหนดและวางแผนเขตป่าที่
ชัดเจน
๓. การลักลอบล่าสัตว์ป่าคุ้มครองและสัตว์ป่าสงวน
๔. การทิ้งขยะมูลฝอยในพื้นที่สาธารณะ
๕. ระบบประปาหมู่บ้านที่มีอยู่ชำรุดเสียหาย
๖. ระบบประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ
และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องการ
อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว
๓. มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีพื้นที่ป่า ทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม มีสวนสาธารณะให้
ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ
๔. มีระบบกำจัดขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ มีระบบการจัดเก็บขยะ

อุปสรรค (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความ
ต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือและไม่ค่อยเข้ามามีส่วนร่วม
๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านการขับเคลื่อน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนสายใหม่, ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่มีอยู่เดิมให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะบริเวณริมถนนและบริเวณชุมชนเพิ่มขึ้น
- ๑.๕ ก่อสร้างและปรับปรุงสะพานให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๖ ขยายเขตโทรศัพท์พื้นฐานภายในตำบลให้ทั่วถึงและเพียงพอกับความต้องการ
- ๑.๗ ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทั้งตำบล

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ จัดให้มีตลาดกลางสำหรับแลกเปลี่ยน ซื้อขายสินค้าและผลิตผลทางการเกษตร

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ บริการสาธารณสุขเคลื่อนที่อย่างสม่ำเสมอ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีน้ำอุปโภคบริโภคที่สะอาด ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ
- ๔.๒ ให้มีสถานที่และภาชนะกักเก็บน้ำที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพในการกักเก็บ
- ๔.๓ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช
- ๔.๔ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและเพียงพอ กับความต้องการ
- ๕.๖ ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนตลอดจนประชาชนทั่วไป ให้ความสำคัญ และประโยชน์ของการศึกษา

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปลูกพันธุ์ไม้ในพื้นที่สาธารณะ สถานที่ราชการ ศาสนสถาน ตลอดจนสองข้างทาง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการรองรับ ขนย้าย และกำจัดขยะมูลฝอย
- ๖.๔ ให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องป้องกันปราบปรามการล่าสัตว์ป่าและสัตว์คุ้มครองตามกฎหมายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ การจัดเก็บรายได้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ครอบคลุมและเสมอภาค

๘. ความต้องการด้านอื่นๆ

๘.๑ ปลุกฝังให้ประชาชนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมอันดีและร่วมกันรักษาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม

๘.๒ ประชาสัมพันธ์ ปลุกฝัง ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไปมีความรู้ความเข้าใจ ในการมี ส่วนร่วมทางการเมืองและการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๘.๓ จัดหาจัดสร้างสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและแหล่งนันทนาการของตำบล

๘.๔ ให้มีสนามกีฬาประจำตำบลที่ได้มาตรฐาน

๘.๕ ปลุกฝัง อนุรักษ์ ประชาสัมพันธ์ให้เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไปรักและเห็น ประโยชน์ของการออกกำลังกาย

๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี้อยู่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี้อยู่ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการคมนาคม

แผนงานที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา

แผนงานที่ ๑ ส่งเสริมพัฒนาการของเด็กเล็ก

แผนงานที่ ๒ ส่งเสริมให้เด็กได้บริโภคอาหารที่ถูกโภชนาการครบทุกมื้อ

แผนงานที่ ๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณอาคารสถานที่ของสถานศึกษา

แผนงานที่ ๔ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการสำหรับเด็ก

แผนงานที่ ๕ ส่งเสริมกิจการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แผนงานที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนงานที่ ๑ เสริมสร้าง บำรุงรักษาพื้นที่ปลูกป่า ป่าชุมชน พื้นที่ป่าธรรมชาติ ตลอดจนแหล่ง ทรัพยากรธรรมชาติ

แผนงานที่ ๒ จัดตั้ง/ฝึกอบรมกลุ่ม/อาสาสมัครป้องกันรักษาป่า

แผนงานที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเพาะพันธุ์ปลาตามธรรมชาติ

แผนงานที่ ๔ บำบัดและจัดการขยะ

แผนงานที่ ๕ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการส่งเสริมประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

แผนงานที่ ๑ สืบสานประเพณี ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

แผนงานที่ ๒ ปรับปรุงพัฒนาอนุสาวรีย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
 แผนงานที่ ๑ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำและระบบส่งน้ำ
 แผนงานที่ ๒ ขยายเขตระบบไฟฟ้า
 แผนงานที่ ๓ เพิ่มช่องทางในการรับข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
 แผนงานที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา
 แผนงานที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนางานสาธารณสุข การอนามัยและการป้องกันโรคติดต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
 แผนงานที่ ๑ การจราจรและป้องกันอุบัติเหตุบนท้องถนน
 แผนงานที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
 แผนงานที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 แผนงานที่ ๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
 แผนงานที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 แผนงานที่ ๖ เพิ่มประสิทธิภาพแรงงานรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากร
 แผนงานที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพขององค์กร
 แผนงานที่ ๒ พัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลมนีย ได้เสนอขอความชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพังงา (ก.อบต.จังหวัดพังงา) เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๑ เพื่อปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา (รวมครู ๒ อัตรา) แต่มีพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติหน้าที่จริง จำนวน ๙ อัตรา และมีพนักงานจ้างตามกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลมนีย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบกับทางองค์การบริหารส่วนตำบลลมนียมีอัตรากำลังคนไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง เป็นเหตุให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลมนียยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่	อบท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	พนักงานส่วนตำบล	พนักงาน ครูองค์การบริหารส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑.	อบต. เหลล	๔	๒๒,๖๖๑,๖๒๕	๑๓	-	๑๐	
๒.	อบต. ทานา	๔	๓๒,๒๓๕,๐๐๐	๑๙	๑	๑๔	
๓.	อบต. เหมาะ	๔	๒๒,๑๕๐,๐๐๐	๑๓	๑	๑๑	
๔.	อบต. รมนีย	๔	๒๓,๗๐๐,๐๕๔	๑๔	๒	๑๒	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลมนียให้เหมาะสม จึงต้องมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างเดิมเอาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อสามารถดำเนินการสรรหาอัตรากำลังคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง และกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรภายในส่วนราชการสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - การอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - การเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - การบริหารงานบุคคล - การตรวจสอบภายใน - งานสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมการเกษตร - กิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - สารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - การงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - กฎหมายและนิติกรรม - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - การดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - อำนาจการ - ป้องกัน - ฟื้นฟู - ภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - การอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - การเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - การบริหารงานบุคคล - การตรวจสอบภายใน - งานสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมการเกษตร - กิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน - นโยบายและแผน - วิชาการ - ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - สารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - การงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - กฎหมายและนิติกรรม - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - การดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - อำนาจการ - ป้องกัน - ฟื้นฟู - ภัย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนีได้วิเคราะห์ตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลมณีนีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลมณีนี อำเภอกะปง จังหวัดพังงา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) สำนักปลัด (๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานทั่วไป กองคลัง (๐๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักบริหารงานการคลังระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง (๐๕)								
๑๙	นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักบริหารงานศึกษาระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ครู (ค.ศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (จบอดทนุน)	๒	๒	๑	๑	-	-๑	-	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (จบ อปท.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๒๘	๓๐	๓๐	๓๐	+๒	+๑/-๑	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลมณีชัย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ขาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	๖๑	๖๒	๖๓	๖๑	๖๒	๖๓	๖๕๖๑	๖๕๖๒	๖๕๖๓	๖๕๖๑	๖๕๖๒	๖๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหาร.ท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๕,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๕๘๑,๑๖๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	
สำนักปลัด																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	
๓	นักวิเคราะห์ฯ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๒,๓๒๐	ว่างเดิม
๔	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๒,๓๒๐	ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๒๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๓๑,๒๐๐	๒๔๐,๐๘๐	๒๔๙,๐๘๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๘๘๐	๑๐,๐๔๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๘	ผู้ช่วยนักจัดการ งานทั่วไป		๑	๑	๒๐๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๒๐,๓๒๐	๒๒๙,๒๐๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๒๐๐	
๑๐	พนักงานชั้นเครื่อง จักรกลขนาดเล็กเบา		๑	๑	๑๓๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๙๖๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	
๑๑	พนักงานประจำ รถบรรทุกขยะ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ทั่วไป
๑๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ทั่วไป
๑๓	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ทั่วไป

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ขาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		๖๑	๖๒	๖๓	๖๑	๖๒	๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	-		๒	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนฯ
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (งบอปท.)		๑	-	๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
(๔)	รวม		๓๑	๒๑	๖,๑๐๖,๓๒๐		๓๐	๓๐	๓๐	+๑	+๑	-	๑๙๑,๙๔๐	๔๔๓,๐๘๐	๒๐๘,๙๔๐	๖,๔๐๖,๓๔๐	๖,๘๙๙,๓๔๐	๗,๑๐๘,๑๖๐	
(๕)	ประมาณการ ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๑,๒๘๑,๒๖๘	๑,๓๗๙,๘๖๘	๑,๔๖๑,๖๓๒	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่าย บุคลากรทั้งสิ้น															๗,๖๘๗,๖๐๘	๘,๒๗๙,๒๐๘	๘,๕๖๙,๗๙๒	
(๗)	คิดร้อยละ๔๐ งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี															๓๒.๔๔	๓๓.๒๗	๓๒.๖๔	

หมายเหตุ

* งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ = ๒๓,๗๐๐,๐๕๔

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๒๒,๕๗๑,๔๘๐x๕%) + ๒๒,๕๗๑,๔๘๐ = ๒๓,๗๐๐,๐๕๔

* งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ = ๒๔,๘๘๕,๐๕๗

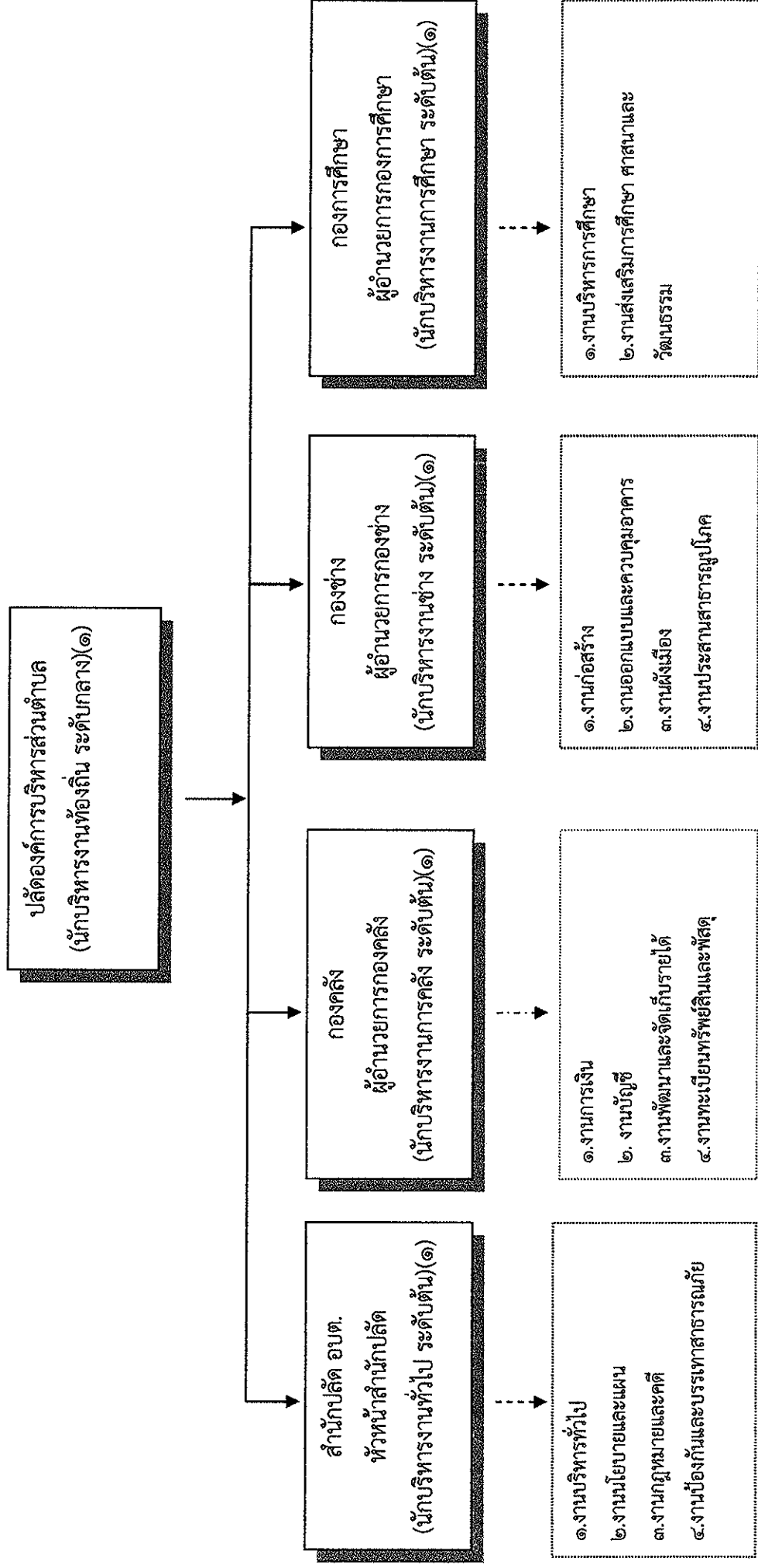
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๒๓,๗๐๐,๐๕๔x๕%) + ๒๓,๗๐๐,๐๕๔ = ๒๔,๘๘๕,๐๕๗

* งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ = ๒๖,๑๒๙,๓๑๐

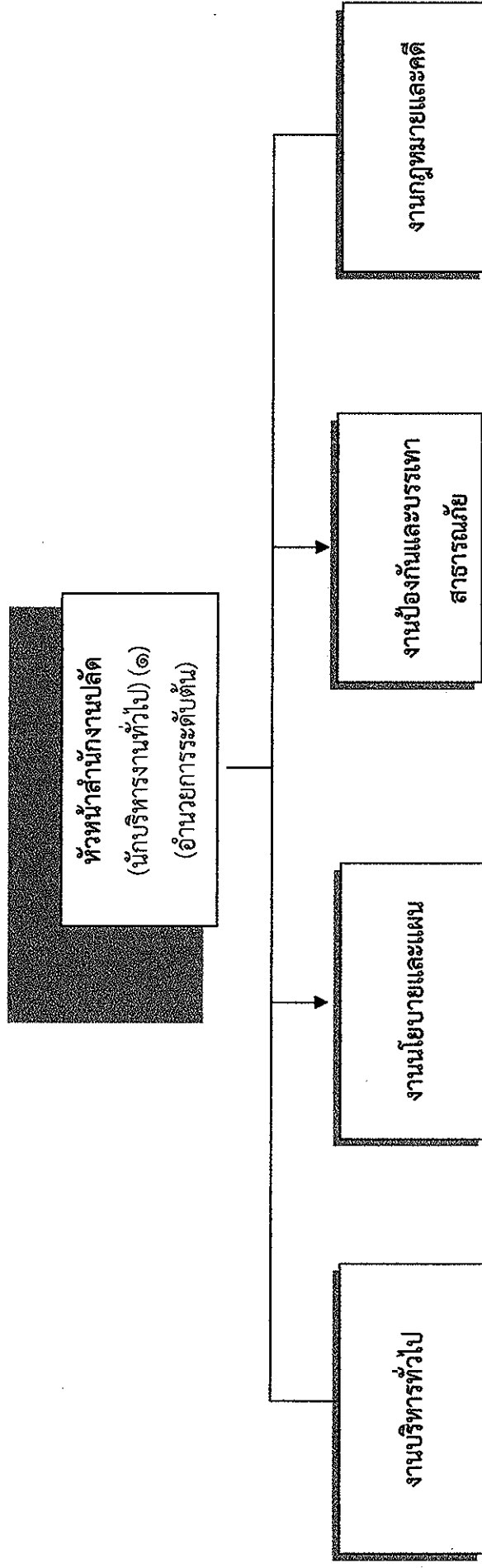
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๒๔,๘๘๕,๐๕๗x๕%) + ๒๔,๘๘๕,๐๕๗ = ๒๖,๑๒๙,๓๑๐

หมายเหตุ ลำดับที่ ๒๖ และ ลำดับที่ ๒๗ ใช้ชื่อตำแหน่งตามหนังสือสั่งการ ด้านที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๙ ลว. ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



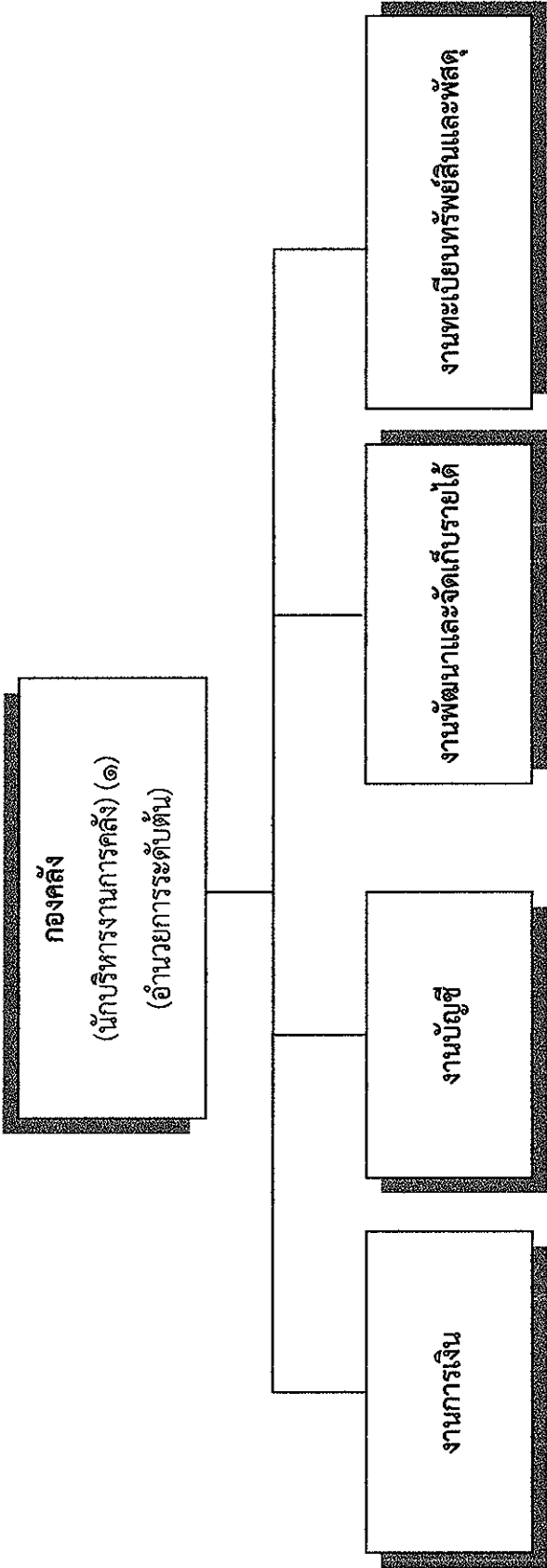
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (๑) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (จ้างตามภารกิจ) (๑) - นิติกร (ปก./ชก.) (๑)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ตามภารกิจ) (๑)
- นักการภารโรง (ทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานช่างประปา (จ้างตามภารกิจ) (๑)
- พนักงานช่างไฟฟ้า (จ้างตามภารกิจ) (๑)
- พนักงานช่างประปา (จ้างตามภารกิจ) (๑)
- พนักงานช่างประปา (จ้างตามภารกิจ) (๑)

ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓	๔	๑๓

โครงสร้างของกองคลัง

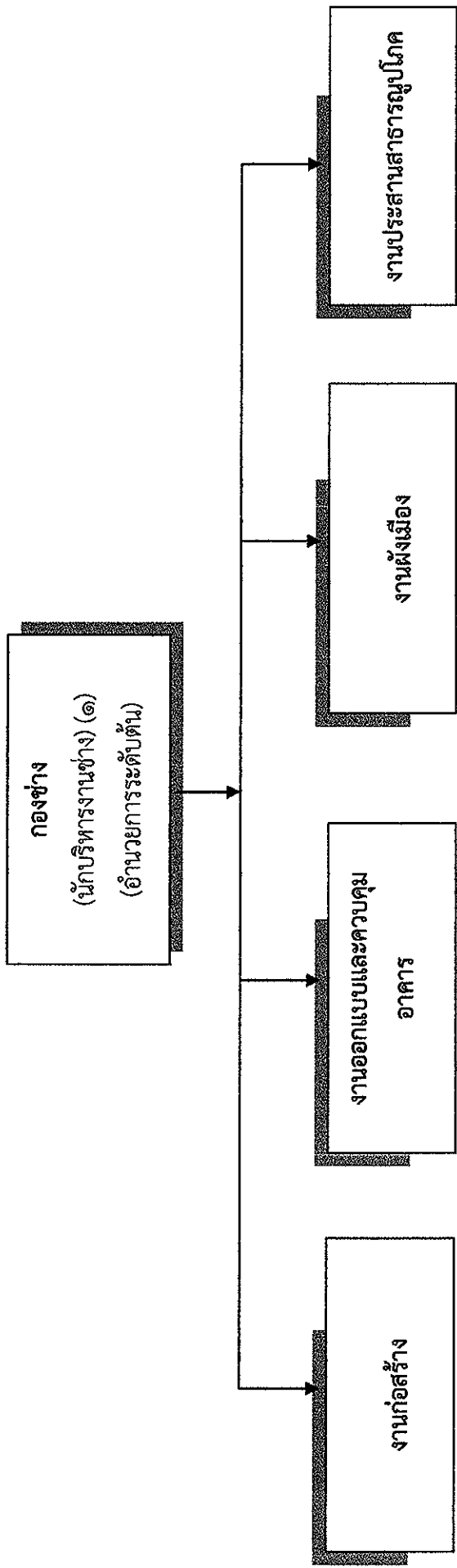


- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก.) (๑)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) (๑)

ระดับ จำนวน	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
๑	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	๕

โครงสร้างของกองช่าง



- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)

ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลรมณีย์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	เงิน	
๑	นางพิมพ์พร ลักขณจันทร์	ปริญญาโท	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๔,๗,๖๘๐ (๓๓,๑๔๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๖๕,๖๘๐
สำนักปลัด อบต.													
๒	นางจิรารัตน์ กานแก้ว	ปริญญาโท	๓๔-๓-๐๑-๒๐๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔-๓-๐๑-๒๐๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๕๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๔๗,๖๔๐
๓	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(ปก./ชก.)	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(ปก./ชก.)	๓๔๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๔	-ว่าง-	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑๕-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(ปก./ชก.)	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑๕-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(ปก./ชก.)	๓๔๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๕	น.ส.พรพรหม มลิธรรม	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	(ปก.)	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑๖-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	(ปก.)	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๖	น.ส. ธนพร ชูดวง	ปริญญาตรี	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	(ปก.)	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	(ปก.)	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๗	-ว่าง-	ปวส./ปวท.	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	(ปง./ชง.)	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	(ปง./ชง.)	๒๙๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๖x๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๘	น.ส. รุจิรา สังคณี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๐๓,๖๔๐ (๑๖,๙๗๐x๑๒)	-	-	-	๒๐๓,๖๔๐
๙	นายน้ำเพชร แก้วนิมิตร	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๕,๖๘๐ (๑๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๕,๖๘๐
๑๐	นายเปรี๊ชา ทองมาก	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๖,๔๔๐ (๑๑,๓๗๐x๑๒)	-	-	-	๑๓๖,๔๔๐
๑๑	นายสำราญ นวลเมือง	ป.๖	-	พนักงานประจำรถบรรทุก	-	-	พนักงานประจำรถบรรทุก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒	นายฉัตรมงคล นวลเมือง	ม.๖	-	พจน.ประจำรถ บรรทุกขยะ	-	พจน.ประจำรถ บรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายอนันท์ ชัยสิทธิ์	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางวลัยพร ไชยสงคราม	ป.๔	-	นักการภารโรง	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง											
๑๕	นางปวีรชาติ วิชาล	ปริญญา ตรี	๓๔-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๐,๔๐๐
๑๖	-ว่าง-	ปริญญา ตรี	๓๔-๓๐-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	(ปก./ ปก.)	นักวิชาการเงินและบัญชี	(ปก./ ปก.)	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๗	น.ส.จันทรีทิศา ศิริประธาน	ปริญญา ตรี	๓๔-๓๐-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	(ขง.)	เจ้าพนักงานพัสดุ	(ขง.)	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๘๐X๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
๑๘	-	ปวส./ ปวท.	๓๔-๓๐-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(ปง./ ขง.)	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(ปง./ ขง.)	๒๙๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๕X๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	น.ส.ศุภากาญจน์ เกตุทะเล	ปริญญา ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๓,๕๖๐ (๑๑,๑๓๐X๑๒)	-	-	๑๓๓,๕๖๐
กองช่าง											
๒๐	นายธีรศักดิ์ ธรรมรักษ์	ปริญญา ตรี	๓๔-๓๐-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๔๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๖๕,๗๖๐
๒๑	-ว่าง-	ปวส./ ปวท.	๓๔-๓๐-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	(ปง./ ขง.)	นายช่างโยธา	(ปง./ ขง.)	๒๙๗,๘๐๐ (๒๔,๘๑๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
๒๒	-ว่าง-	ปริญญา ตรี	๓๔-๓๐-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา)	ต้น	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๓	-ว่าง-	ปริญญา ตรี	๓๔-๓๐-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	(ปก./ ขก.)	นักวิชาการศึกษา	(ปก./ ขก.)	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๔	นางปรจันต์ ทองมาก	ปริญญา ตรี	๘๒-๒-๐๐๕๑	ครู	ค.ศ.๑	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๘,๘๘๐ (๒๑,๕๗๐X๑๒)	-	-	๒๕๘,๘๘๐

๒๕	น.ส.เบญจวรรณ ชุมช่วย	ปริญญาตรี	๘๒-๒-๐๐๙๒	ครู	ค.ศ.๑	๘๒-๒-๐๐๙๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๑๔,๕๒๐ (๑๙,๕๑๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๒๐
๒๖	นางวลีรัตน์ ชุมช่วย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยสันทนาการ	-	-	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	-	๒๐๓,๖๔๐ (๑๖,๙๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๖๔๐
๒๗	น.ส.วาสนา กล้าทะเล	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๖,๕๒๐ (๑๒,๒๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๕๒๐
๒๘	น.ส.อุดมลักษณ์ ทิพย์รงค์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทมีทักษะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	น.ส. ณัฐจิตา ดั่งดำ	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐		ม.๓	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๑		ปวส.		-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทมีทักษะ)	-	๐	-	-	

หมายเหตุ ลำดับที่ ๒๗ และ ลำดับที่ ๓๑ ใช้ชื่อตำแหน่งตามหนังสือสั่งการ ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๙ ลว. ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมณีย์ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมณีย์ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีกับประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลธรรมณีย์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๖. พึงรับผิดชอบต่อ ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ให้สำเร็จทันการ ปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและความถูกต้องเป็นธรรม

๗. พึงให้ รักษาความประพฤติให้สงบเรียบร้อย เสียสละ ซื่อตรง อ่อนโยน ความเพียร ไม่โกรธ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น อดทนการปฏิบัติไม่หวั่นไหวจากที่ถูกต้องที่ควร

๘. พึงใช้อำนาจรัฐให้คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพ

๙. พึงปฏิบัติต่อทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรม

๑๐. พึงส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

๑๑. พึงตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีความสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งแก้ปัญหาอยอมรับผลการกระทำของตน

๑๒. พึงบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

๑๓. พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๑๔. พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๑๕. พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๑๖. พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๗. พึงละเว้นการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑๘. พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
