



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตู่้อย
อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
พ.ศ. ๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลดู่น้อย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดู่น้อย อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จังหวัดร้อยเอ็ด ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลดู่น้อย อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จังหวัดร้อยเอ็ด จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลดู่น้อย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๘.๑ โครงสร้าง	๑๘
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๕

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูน้อย อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)

.....

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลคูน้อย อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผน ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต.ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร้อยเอ็ด ได้ลงนามในประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคูน้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลน้อย อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้อย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อยให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลน้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้อยเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลน้อย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลน้อย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อย มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลน้อย สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลน้อย วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่พอเพียง
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่พอเพียง
- ๑.๔ ปัญหาร่องระบายน้ำในหมู่บ้านขาดการดูแลปรับปรุง

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ปัญหาเรื่องการทำจัดขยะมูลฝอย
- ๓.๖ ปัญหาโรคเลปโตสไปโรซิส

๔. ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่พอเพียง

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ ขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในและนอกระบบการศึกษา

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ ตื้นเขิน ในบางฤดูการไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภคได้
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ยังไม่มีความเข้มแข็งแบบยั่งยืน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ บุคลากรทั้งภาคบริหารและภาคปฏิบัติยังขาดความรู้ความเข้าใจในบางเรื่อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ให้มีถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านและถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๑.๒ จัดระบบสาธารณูปโภคให้มีทุกหมู่บ้าน เช่น ไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่การเกษตร ,ไฟแสงจันทร์ตามตรอกซอย ขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะ และโทรศัพท์บ้าน และการจัดระบบประปาให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างระบบทางการผลิตการเกษตร
- ๒.๒ ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ต้องการพันธุ์ข้าวใหม่ และความรู้ทางเทคโนโลยีการเกษตรที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
- ๕.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา / การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)
- ๕.๓ ต้องการความรู้ด้านสุขภาพอนามัย (อนามัยแม่และเด็ก/อบรมแม่บ้านโภชนาการอื่นๆ)
- ๕.๔ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสัมพันธ์ของการศึกษา
- ๕.๕ ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง
- ๕.๖ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๗ จัดการแข่งขันกีฬาตำบลต้านยาเสพติด
- ๕.๘ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๙ ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่น้อยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคู่น้อย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคู่น้อย จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคู่น้อย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และ ยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลคู่น้อย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการให้บริการสาธารณะอย่างเพียงพอและทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้างการปรับปรุงถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา บ่อบาดาลและโทรศัพท์
๓. ติดตั้งและซ่อมแซมเสียงตามสาย

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา บ่อบาดาลและโทรศัพท์
๓. ติดตั้งและซ่อมแซมเสียงตามสาย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลคู่น้อย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งเน้นในการก่อสร้างและซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคู่น้อยให้มีความสะดวกและมีมาตรฐานโดยเฉพาะการคมนาคมขนส่งให้กับเกษตรกรในพื้นที่ เพื่อพัฒนาระบบเศรษฐกิจเชิงการเกษตร ขยายเขตไฟฟ้า ประปา มีน้ำใช้เพื่อการเกษตร การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งในกองช่าง เพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร ดังนี้

กองช่าง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๔ อัตรา

๕.๒ ยุทธศาสตร์ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขอนามัยด้าน สวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งตนเองได้

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา
๒. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
๓. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ
๕. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๖. ส่งเสริมบทบาทครอบครัว องค์การทางศาสนา โรงเรียน ชุมชน เพื่อเกื้อให้ความเป็นคนดีมีคุณธรรม สามัคคี รักท้องถิ่น
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนา
๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษา
๓. จำนวนประชาชนมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๔. จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๕. จำนวนประชาชนที่ได้รับเบี้ยยังชีพ
๖. จำนวนผู้ได้รับการฝึกอบรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองสวัสดิการสังคม เป็นเจ้าภาพหลัก สำนักงานปลัด กองการศึกษา และกองสาธารณสุขฯ ร่วมกัน ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีกินดี การบริการด้านสาธารณสุข การสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย รวมถึง การศึกษาและเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย จึงเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบทั้งนี้เพื่อให้ เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อย่างเหมาะสมเต็มวัยและเต็มศักยภาพ และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบลน้อย และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อย จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๓ อัตรา
สำนักงานปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๖ อัตรา จำนวนที่
กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๕ อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑ อัตรา

๕.๓ ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าหมาย

เพื่อให้ข้อมูลการเกิดสาธารณภัยในท้องถิ่น เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ดินถล่ม อาคาร
ถล่ม ภัยจากภัยแล้ง ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย ภัยจากอากาศยาน ภัยแล้ง เป็นต้น มาวิเคราะห์หา
แนวทางป้องกัน หรือลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น และได้รับความเสียหาย อย่างร้ายแรง จากเหตุสาธารณ
ภัยดังกล่าว ดังนั้นควรหาแนวทางป้องกันและกำหนดแผนงานไว้ในแผนพัฒนาสามปี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการจัดการสาธารณะ
๒. ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมในการป้องกันการเกิดเหตุสาธารณภัย
๓. จัดหาสถานที่ และอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัยในพื้นที่

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ
๒. จำนวนประชาชนที่เข้ารับการฝึกอบรม
๓. จำนวนสถานที่ และอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักงานปลัด เป็นเจ้าภาพหลัก

ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มุ่งเน้นการพัฒนา
ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการจัดการสาธารณะ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมในการป้องกันการเกิดเหตุ
สาธารณภัย จัดหาสถานที่ และอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัยในพื้นที่ เช่น อุทกภัย วาตภัย
อัคคีภัย ดินถล่ม อาคารถล่ม ภัยจากภัยแล้ง ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย ภัยจากอากาศยาน
ภัยแล้ง เป็นต้น และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลน้อย และนโยบาย
ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อย จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

สำนักงานปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๘ อัตรา

๕.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

เป้าหมาย

เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน ผลลัพธ์การมีคุณภาพและคุณธรรม ประชาชนรู้จักแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ประกอบอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชน ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาความยากจนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น และได้รับบริการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

๑. โครงการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจัดทำแผนชุมชนและให้บริการสาธารณะประชาชน
๒. ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในท้องถิ่น
๓. การแก้ไขปัญหาการว่างงานในท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม อบต.เคลื่อนที่
๒. จำนวนผู้ได้รับการแก้ไขปัญหาการว่างงาน
๓. จำนวนกลุ่มอาชีพที่เพิ่มขึ้นภายในชุมชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- ส่วนสวัสดิการ เป็นเจ้าภาพหลัก สำนักปลัด กองคลัง และกองการศึกษา ร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน ผลลัพธ์การมีคุณภาพและคุณธรรม ประชาชนรู้จักแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ประกอบอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชน ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาความยากจนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นและได้รับบริการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม และเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริบาลส่วนตำบลน้อย และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อย จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๓ อัตรา

สำนักงานปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๖ อัตรา

กองคลัง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๘ อัตรา

กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๕ อัตรา

๕.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ของตำบล

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการใช้น้ำและทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและคุ้มค่า
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
๓. การฟื้นฟูและปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
๔. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย
๕. การรองรับขยะและสิ่งปฏิกูล

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชากรที่ร่วมปลูกป่า
๒. ความสมบูรณ์ของแหล่งทรัพยากรและระบบนิเวศน์
๓. จำนวนประชาชนที่มีความรู้เรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. จำนวนครัวเรือนที่มีถังขยะใช้

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นเจ้าภาพหลัก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ นับเป็นปัจจัย ที่สำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ ซึ่งที่ผ่านมาในอดีตประเทศไทยเคยมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสภาพแวดล้อมที่ดี โดยเฉพาะตำบลคู่น้อยเป็นตำบลที่มีเขตแนวติดต่อติดเขตรักษาพันธุ์สัตว์ชั้นลังกา และอุทยานแห่งชาติป่าหินงามซึ่งถือหัวใจของประเทศ แต่ปัจจุบันพบว่าทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย และใช้ประโยชน์อย่างสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่า เกิดความสูญเสียทางคุณภาพของระบบนิเวศส่งผลกระทบต่อมนุษย์ในที่สุด เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายไปมากกว่านี้ จึงจำเป็นที่เราจะต้องร่วมมือกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะป่าไม้และแม่น้ำ ซึ่งถือเป็นต้นกำเนิดของ “พลังงาน” และต้นทางของ “ชีวิต” องค์การบริหารส่วนตำบลคู่น้อย เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว และตระหนักดีว่าการปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชนและเยาวชน เป็นหนทางที่จะดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติไว้ได้ยืนยาวที่สุด เพราะประชาชนและเยาวชนจะเป็นกำลังสำคัญในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติต่อไปในอนาคต โดยการพัฒนาสู่องค์กรรวมใหญ่ๆ จะต้องพัฒนาที่ครอบครัวก่อน แล้วก้าวเข้าสู่ชุมชน จัดขยะในชุมชน หมู่บ้าน ปรับภูมิทัศน์ สร้างสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ สะอาด และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคู่น้อย และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลคู่น้อย จึงได้วิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลังอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด เพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑ อัตรา

๕.๖ ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมาย

เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนและส่งเสริมการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการจัดงานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. จำนวนประชาชนและหมู่บ้านที่ร่วมจัดงานประเพณี
๓. จำนวนผู้ที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองการศึกษา เป็นเจ้าภาพหลัก

ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลน้อย และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อย จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้

กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๕ อัตรา

๕.๗ ยุทธศาสตร์นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล

เป้าหมาย

เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ภาคราชการ ประชาชน และหน่วยธุรกิจอื่นในชุมชนเพื่อให้เกื้อหนุนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาข้อบัญญัติและกฎระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเมือง
๒. ปรับปรุงรูปแบบการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน
๓. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่น
๔. สร้างศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและสามารถตรวจสอบได้

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการที่ดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องความต้องการของประชาชน
๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการ
๓. จำนวนบุคลากรท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
๔. จำนวนหน่วยงานอื่นที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักงานปลัด เป็นเจ้าภาพหลัก และทุกส่วนราชการ ร่วมกัน

ยุทธศาสตร์นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ภาคราชการ ประชาชนและหน่วยธุรกิจอื่นในชุมชนเพื่อให้เกื้อหนุนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลน้อย และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อย จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

สำนักงานปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๖ อัตรา

กองคลัง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๘ อัตรา

กองช่าง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๔ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์
จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑ อัตรา

กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๑๕ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม ๓ อัตรา

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรตำบลน้อย โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อย ไม่เกินร้อยละ ๔๐ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยพิจารณาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้อย จะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลน้อย มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลน้อย คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 7 กอง ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564-2566 ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการเกษตร และกองสวัสดิการสังคม เพื่อให้แก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลน้อย จึงต้องมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่เพิ่มขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้อย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) 1.1 งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานรัฐพิธี 1.2 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.3 งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู	1. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) 1.1 งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานรัฐพิธี 1.2 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.3 งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	หมายเหตุ
2. ส่วนการคลัง หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานคลัง) 2.1 งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล	2. กองคลัง ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) 2.1 งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ,ฝาย ขุดลอกคลอง - งานข้อมูลก่อสร้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	หมายเหตุ
<u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>3.4 งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <u>4. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) <u>4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>4.3 งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	<u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>3.4 งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <u>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) <u>4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <u>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>4.3 งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	หมายเหตุ
<u>5. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) <u>5.1 งานบริหารการศึกษา</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <u>5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>6. ส่วนสวัสดิการสังคม</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) <u>6.1 งานส่งเสริมฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <u>6.2 งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ	<u>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) <u>5.1 งานบริหารการศึกษา</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <u>5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>6. กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) <u>6.1 งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <u>6.2 งานพัฒนาส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	หมายเหตุ
<u>7. ส่วนส่งเสริมการเกษตร</u> ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) <u>7.1 งานบริหารการเกษตร</u> - งานบริการวิชาการฯ - งานขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช - งานอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานการแปรรูปผลิตภัณฑ์ - งานติดตามและประเมินผล <u>7.2 งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานควบคุมโรคพืชสุนัขบ้า - งานโรคระบาดในสัตว์ - งานอาชีพและกลุ่มเกษตร <u>8. หน่วยตรวจงานภายใน</u> - งานตรวจสอบเอกสารการเงินและบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล	<u>7. กองส่งเสริมการเกษตร</u> ผู้อำนวยการกองการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) <u>7.1 งานบริหารการเกษตร</u> - งานบริการวิชาการฯ - งานขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและกำจัดศัตรูพืช - งานอาชีพและกลุ่มสถาบันเกษตรกร - งานการแปรรูปผลิตภัณฑ์ - งานติดตามและประเมินผล <u>7.2 งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานควบคุมโรคพืชสุนัขบ้า - งานโรคระบาดในสัตว์ - งานอาชีพและกลุ่มเกษตร <u>8. หน่วยตรวจงานภายใน</u> - งานตรวจสอบเอกสารการเงินและบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล	

๘ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคูน้อย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๒.นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด</u>								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ ((ปง./ชง.)								
๑๑.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๖. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗ .คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
๑๙. นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)								
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
๒๗. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๒๘. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๒๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)								
๓๐. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. ช่างปูน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
๓๓. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)								
๓๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๓๖. นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๓๗. นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
๓๘. นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)								
๓๙. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-		

ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๔๐. นักบริหารกองการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-		
๔๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-		
๔๒. ครูชำนาญการ (ศูนย์บ้านดงยาง)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๔๓. ครูชำนาญการ (ศูนย์บ้านดงยาง)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๔๔. ครูชำนาญการ (ศูนย์บ้านดงยาง)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๔๕. ครูชำนาญการพิเศษ (ศพด.บ้านดู่บ่อย)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๔๖. ครูชำนาญการพิเศษ (ศพด.บ้านป่าแดง)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๔๗. ครูชำนาญการ (ศูนย์บ้านป่าแดง)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๔๘. ครูชำนาญการ (ศูนย์บ้านป่าแดง)	๑	๑	๑	๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๔๙. ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์บ้านดงยาง)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๕๐. ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์บ้านดงยาง)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๕๑. ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์บ้านดงยาง)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๕๒. ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์บ้านดู่บ่อย)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๕๓. ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์บ้านดู่บ่อย)	๑	๑	๑	๑	-	-		
๕๔. ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์บ้านป่าแดง)	๑	๑	๑	๑	-	-		รายได้
รวมทั้งสิ้น	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๔	-		

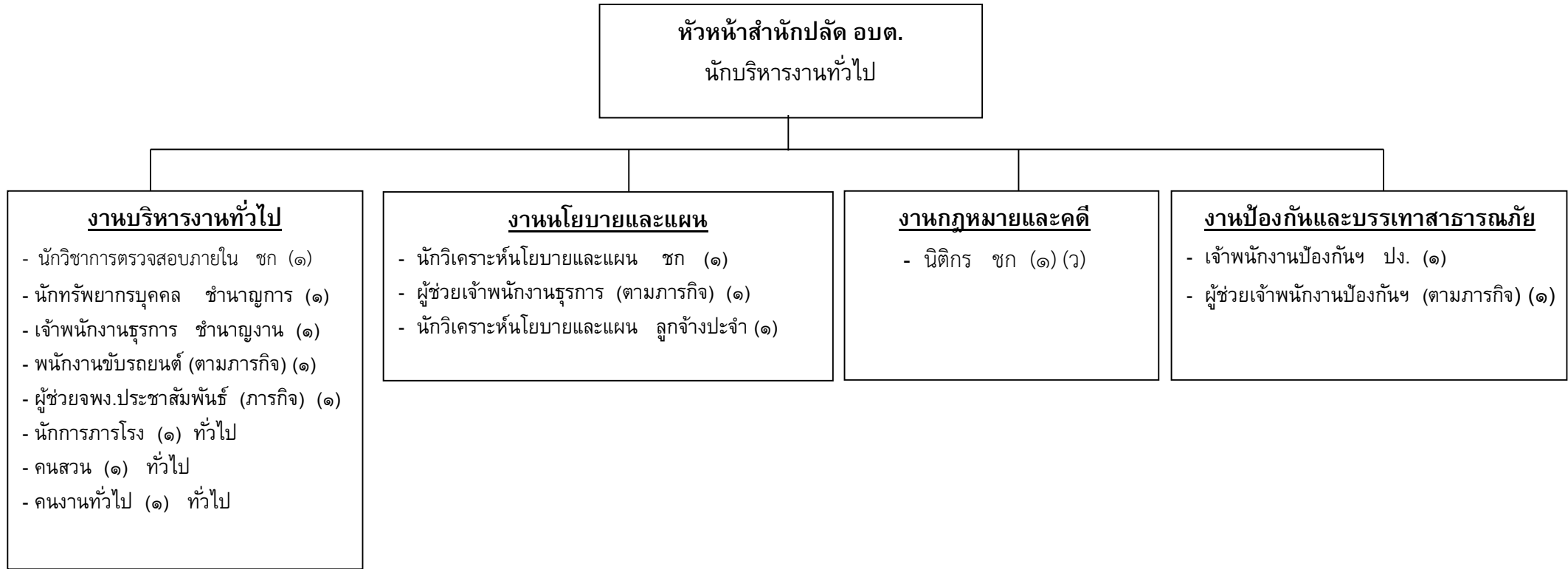
ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> ครู	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u> ผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.ดู่น้อย

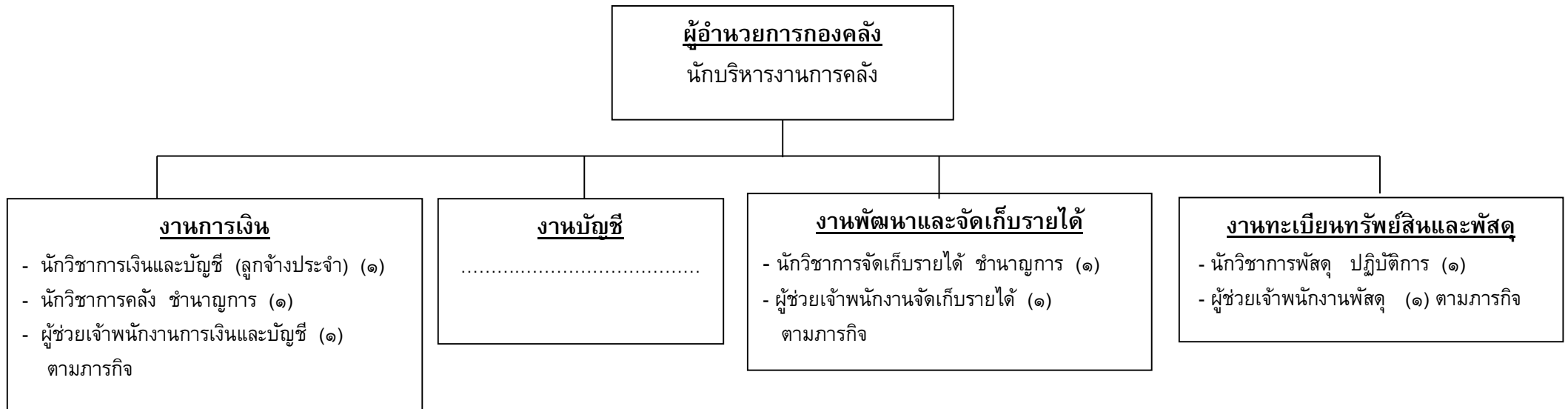
ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น รองปลัดอบต. นักบริหารงานท้องถิ่น นักวิชาการตรวจสอบภายใน						
สำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป	กองการคลัง นักบริหารงานการคลัง	กองช่าง นักบริหารงานช่าง	กองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	กองการศึกษา ศาสนาฯ นักบริหารการศึกษา	กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	กองส่งเสริมการเกษตร นักบริหารงานการเกษตร
งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานรัฐพิธี งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ งานป้องกันและบรรเทาฯ - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู	งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด ร/ด งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและ แผนที่งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ,ฝาย ขุดลอกคลอง - งานข้อมูลก่อสร้าง งานออกแบบและคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบบริการข้อมูล งานประสานสาธาณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและ สถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพฯ - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุม โรคติดต่อ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - ส่งเสริมและเผยแพร่	งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริม พัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม	งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานข้อมูล งานส่งเสริมอาชีพและ พัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ ดำเนินการ	งานบริหารการเกษตร - งานบริการวิชาการฯ - งานขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและกำจัด ศัตรูพืช - งานอาชีพและกลุ่ม สถาบันเกษตรกร - งานการแปรรูปผลิตภัณฑ์ งานส่งเสริมการเกษตร - งานปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานควบคุมโรคพืชสุนัขบ้า - งานโรคระบาดในสัตว์ - งานอาชีพและกลุ่มเกษตร

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๓	-	๑	๑	๑	๔	๓

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	-	-	๓	-	๑

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง (ว่าง)

งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา ชง/ปก (๑) ว่าง
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
ตามภารกิจ
- ช่างปูน (๑) ภารกิจ

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

.....

งานประสานสาธารณูปโภค

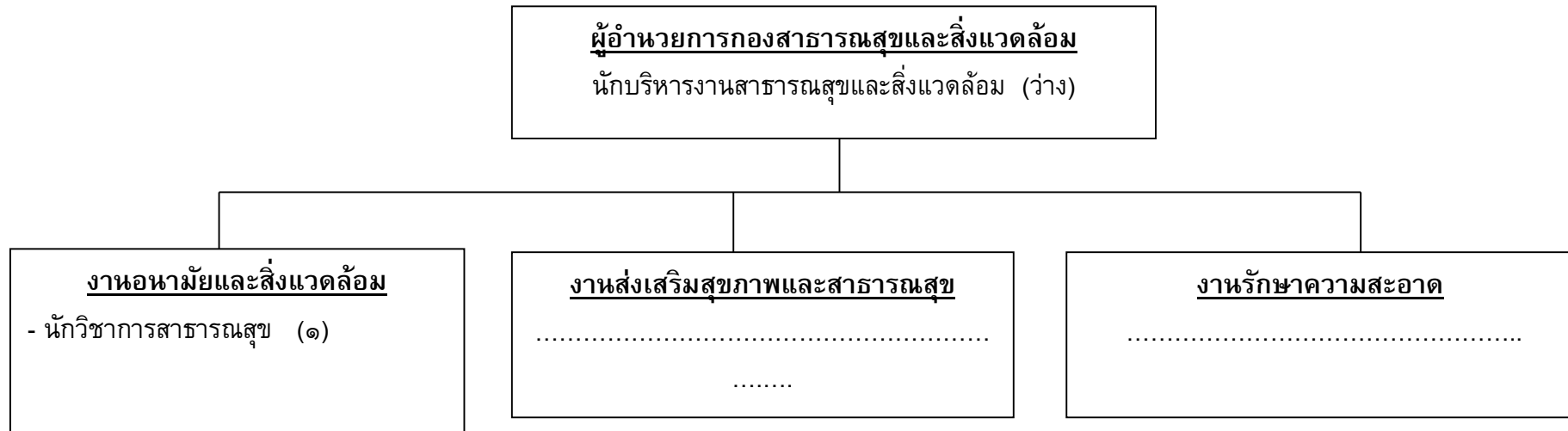
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
(๑) ตามภารกิจ

งานผังเมือง

.....

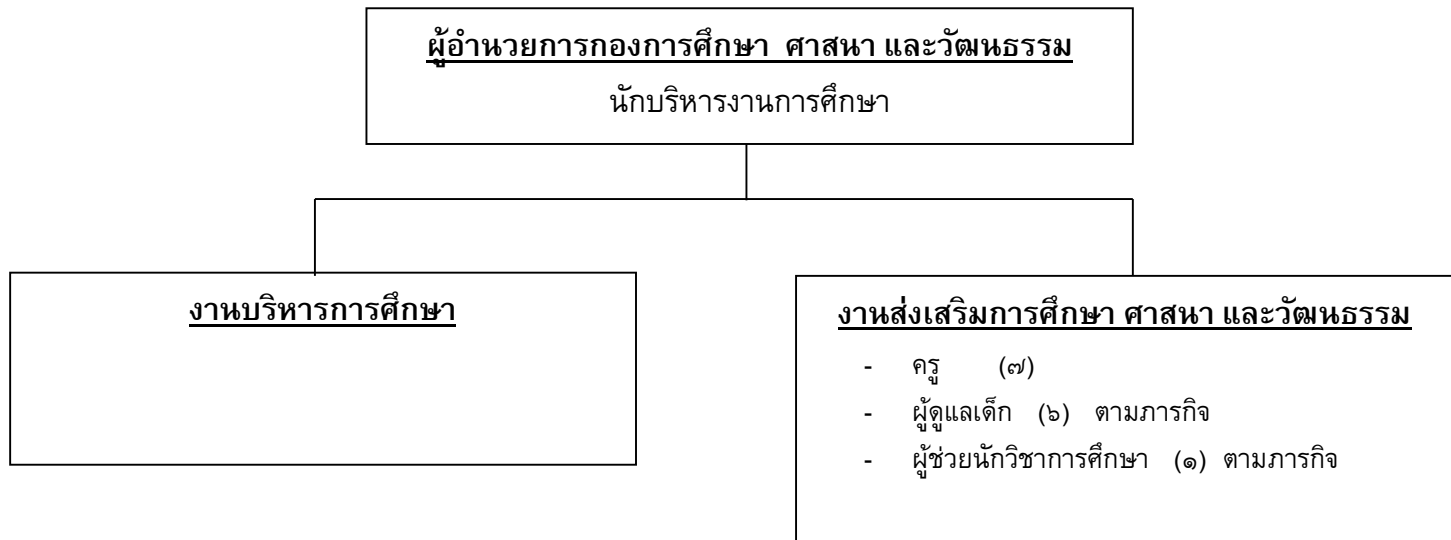
ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๓	

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



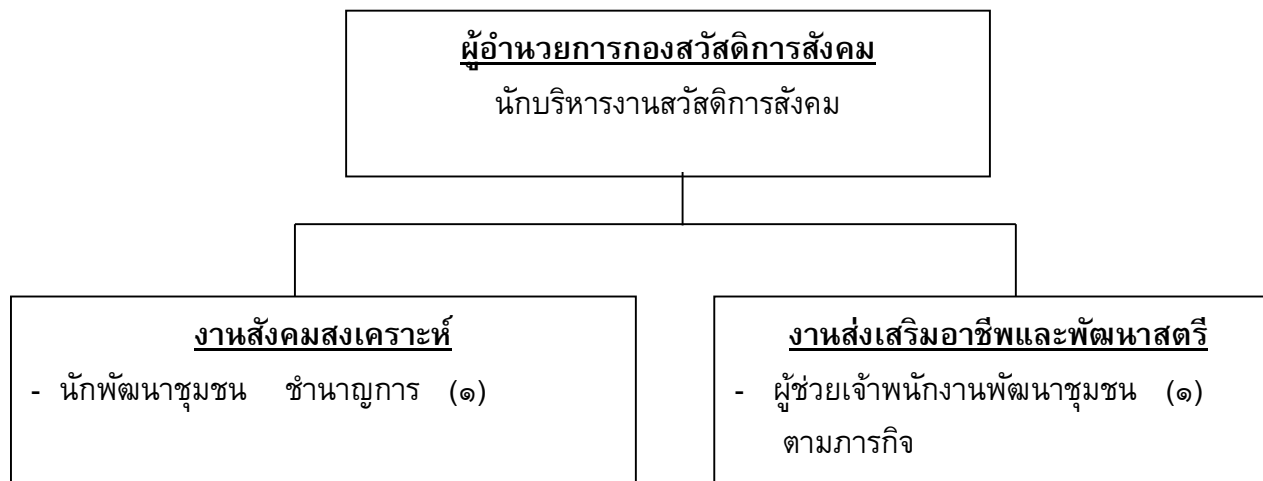
ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พณง.จ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



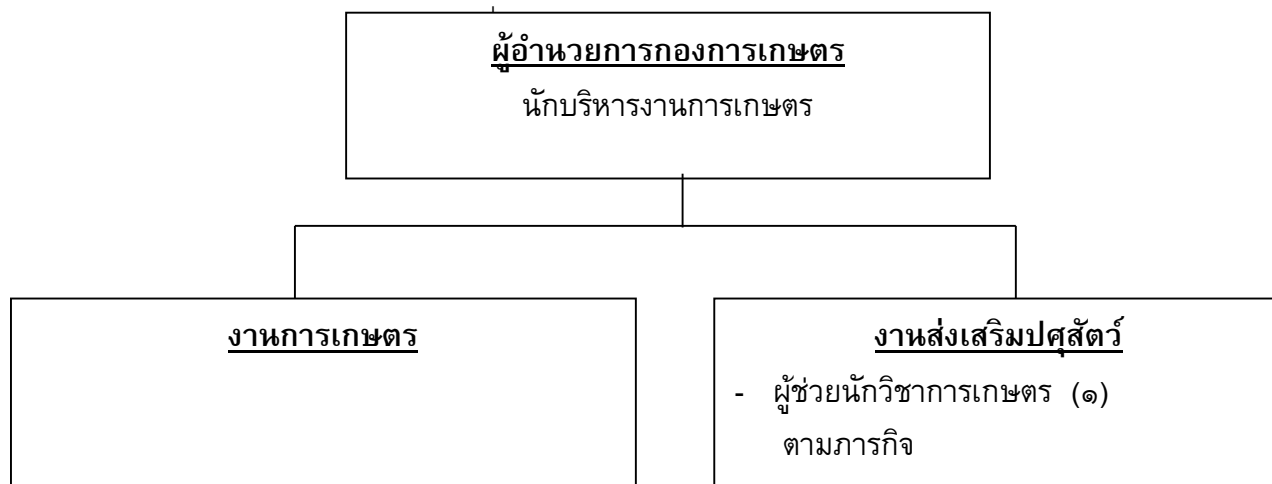
ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ค.ศ.๒	ค.ศ.๓	พนักงานตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๕	๒	๖	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดู่น้อย อำเภोजตุรพักรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนโดยการจัดทำแผนแม่บท การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดู่น้อย อำเภोजตุรพักรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ประกาศประมวล จริยธรรม ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดู่น้อย อำเภोजตุรพักรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดู่น้อยทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยม ๑๐ ประการดังนี้

- ๑ การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข
- ๒ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓ การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๔ การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๕ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๖ การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๘ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๙ การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ๑๐ การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
