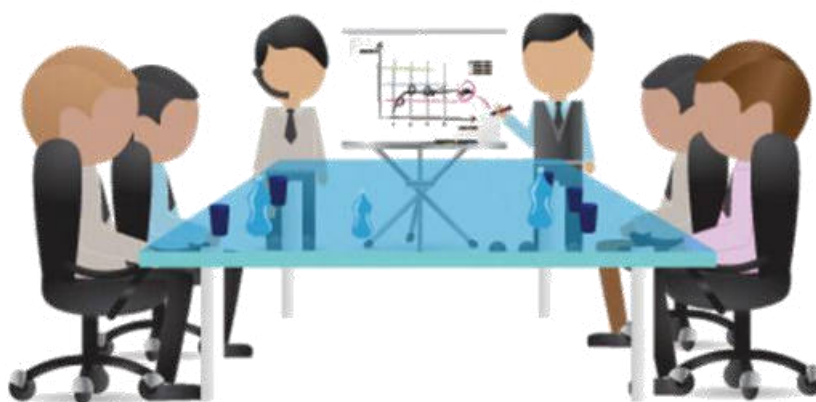




แผนอัตรากำลัง 3 ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ
อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

คำนำ

การจัดแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถให้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่ององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจึงได้จัดทำแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	2
สารบัญ	3
1. หลักการและเหตุผล	4
2. วัตถุประสงค์	5
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	6
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	16
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	22
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	23
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	25
81. โครงสร้าง	25
82.การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	29
ตารางกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566	32
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	40
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	44
11. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	49
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	54
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	55



1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 และ(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานหรือพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

1.2 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนด ตามข้อ 1.2 ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ 5/2545 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2545 และผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ ในฐานะประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้ลงนาม เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2545

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขึ้น



2. วัตถุประสงค์

2.1 วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสถาบันวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสถาบันควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ



2.2.5 การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องสรรหาอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นภาพพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับขั้นที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคคลส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่



ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนตำบลนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนตำบลนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจำคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และ ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกับ โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่ามีความลักษณะงานในการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะทำให้เกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลายหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร



และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์การอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ



ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหาร ส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและ ปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสม ในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่ง ตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

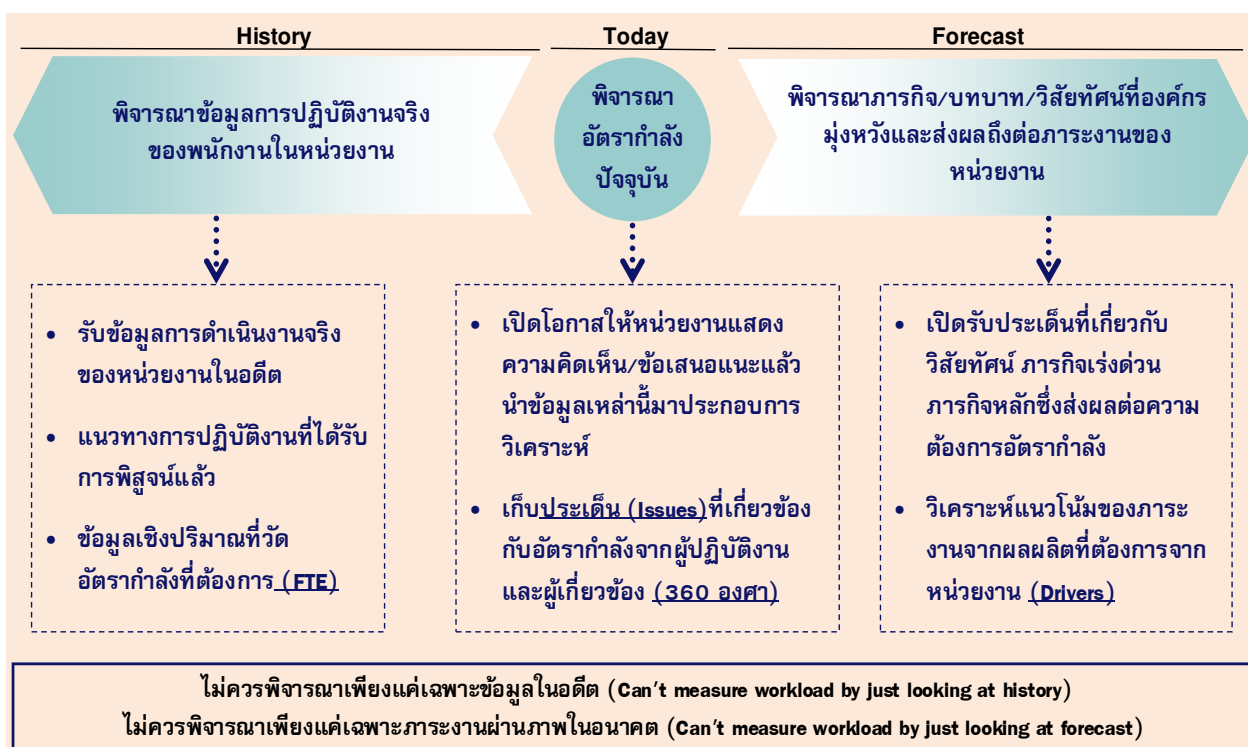
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงบประมาณท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

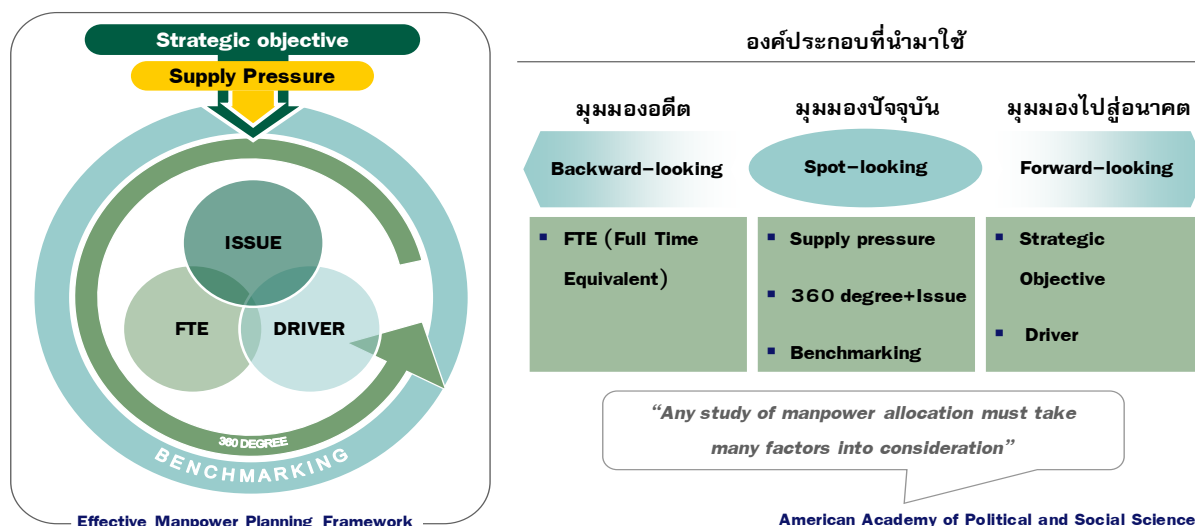
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ

American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective (วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์): เพื่อให้การดำเนินการของ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น



กระเจกด้านที่ 2 Supply pressure(ความดันชีพพลาย): เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระเจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) (เทียบเท่าเต็มเวลา): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่งไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times 6 =$ เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 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 จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง /1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380x60 จะได้ 82,800 นาที

กระเจกด้านที่ 4 Driver (คนขับเคลื่อน): เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) (ตัวชี้วัด) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ (การตรวจประเมิน LPA)

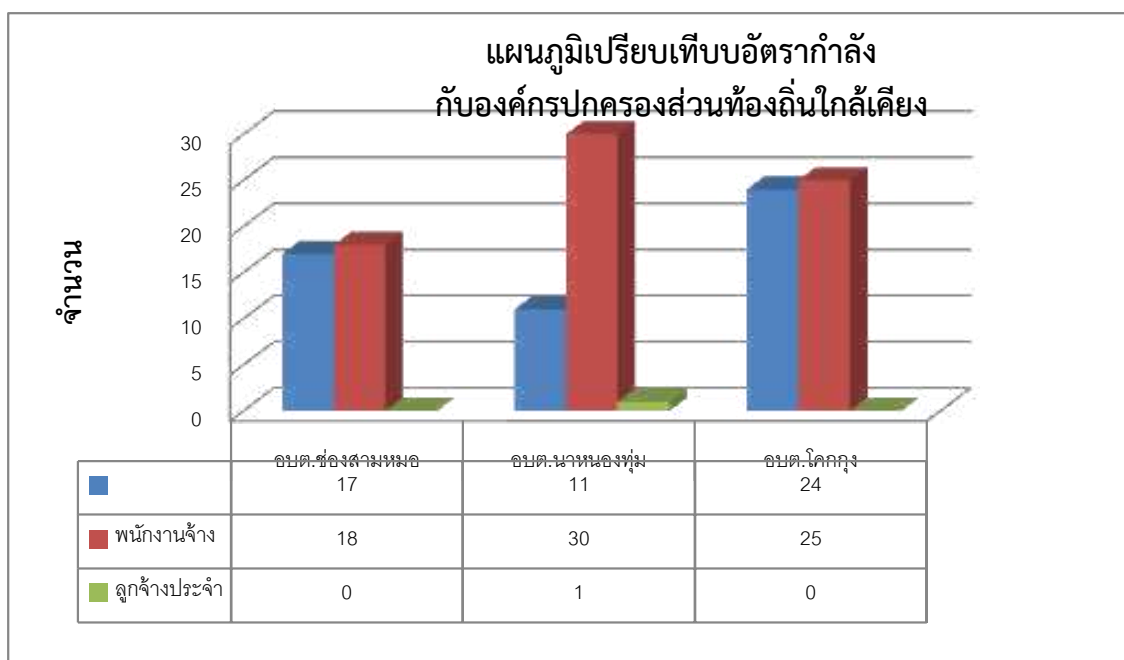
กระเจกด้านที่ 5 360° และ Issues (360°และประเด็น): นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ 6 Benchmarking(การเปรียบเทียบ): เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหนองทุ่ม และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหนองทุ่ม และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา



เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ใ้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้



3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอโดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- 1) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ
- 2) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- 3) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

- เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง



- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

4.1 ปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

1) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- 1.3 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- 1.4 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

2) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่ม
 - ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและต้นทุนการผลิตสูง
- 2.2 ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการพัฒนาการเกษตร

3) ปัญหาด้านสังคม

- 3.1 ปัญหาด้านยาเสพติด
- 3.2 ปัญหาการละทิ้งถิ่นฐานไปทำงานที่อื่น

4) ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- 4.1 ปัญหาประชาชนส่วนมากยังไม่รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการเลือกตั้ง
- 4.2 ประชาชนขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4.3 ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- 4.4 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

5) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



- 5.1 ปัญหาขยะมูลฝอย
- 5.2 ปัญหาดินขาดการบำรุงรักษา
- 5.3 ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย

6) ปัญหาด้านสาธารณสุข

- 6.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- 6.2 ปัญหาการให้บริการข่าวสารด้านสาธารณสุข
- 6.3 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคติดต่อ

7) ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 7.1 ปัญหาการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา งบประมาณไม่เพียงพอประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา
- 7.2 ปัญหาการส่งเสริมและสนับสนุนด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี ขาดการต่อเนื่องทางวัฒนธรรม ประเพณีและงานประเพณี

4.2 ความต้องการของประชาชน

1) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- 1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- 1.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

2) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- 2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3). ความต้องการด้านสังคม

- 3.1 ฝึกอบรมสร้างงาน สร้างอาชีพให้กับชุมชนเพื่อลดปัญหาการอพยพแรงงาน
- 3.2 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- 3.3 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

4) ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- 4.1 รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4.2 ส่งเสริมการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

5) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- 5.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- 5.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช



6) ความต้องการด้านสาธารณสุข

- 6.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 6.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- 6.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อต่าง ๆ

7) ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 7.1 ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ทั้งนอกระบบและในระบบโรงเรียน
- 7.2 ฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับเด็กและเยาวชน

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาค้นคว้าก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ทั้งนี้การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2564 – 2566 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลช่องสามหมอ คือ

**“ช่องสามหมอน่าอยู่ มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต
ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง เน้นการมีส่วนร่วม”**

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลพระเพลิงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลช่องสามหมอ ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน

1.1 ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ ภายในหมู่บ้าน/ชุมชน เส้นทางเข้าพื้นที่การเกษตร เพื่อความสะดวกในสัญจร การเข้าพื้นที่และการขนถ่ายสินค้าการเกษตร



1.2 ปรับปรุงทางระบายน้ำให้เชื่อมต่อกัน ลดปัญหาน้ำท่วมขัง

1.3 ปรับปรุง ขยายระบบไฟฟ้าสาธารณะ ลดจุดเสี่ยงจากปัญหาอาชญากรรมและอุบัติเหตุบนท้องถนน

1.4 ปรับปรุงระบบการจ่ายน้ำ เพิ่มการกักเก็บน้ำประปา/น้ำบาดาล และขยายพื้นที่ให้ครอบคลุม

1.5 ปรับปรุงภูมิทัศน์สำนักงานเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และพื้นที่สาธารณะเพื่อความสวยงาม เป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจให้กับชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.1 ส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ควบคู่กับการอนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรป่าไม้และแหล่งน้ำธรรมชาติ

2.2 ส่งเสริมกิจกรรมการปลูกป่า และปล่อยพันธุ์ปลาพื้นถิ่นเพื่อฟื้นฟูระบบนิเวศ

2.2 ปรับปรุง พัฒนาการกักเก็บน้ำในแหล่งน้ำธรรมชาติ สร้างฝาย อ่างเก็บน้ำ ระบบลำเลียงน้ำขนาดใหญ่ กลาง เล็ก เพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค และการทำเกษตรกรรม

2.3 ส่งเสริมการให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นร่วมกันเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมไฟป่าแบบบูรณาการ

2.4 ส่งเสริมการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี และรณรงค์พฤติกรรมกรบรีโภคที่ก่อให้เกิดขยะโดยไม่จำเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการผลิตแบบพอเพียงและการกระจายรายได้ ที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความยากจน

3.1 ส่งเสริมการทำเกษตรตามแนวพระราชดำริ เกษตรทฤษฎีใหม่ เกษตรอินทรีย์ และการทำเกษตรยั่งยืน ลดการใช้สารเคมี ปรับปรุงคุณภาพดิน

3.2 พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน แก่ทุกกลุ่มวัย ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และสร้างแหล่งรายได้ในชุมชนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต

3.3 พัฒนาอาชีพและรายได้ที่มั่นคงให้ทั่วถึงการกระจายกลุ่มเป้าหมาย

3.4 ส่งเสริมการตลาด สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน ที่ให้บริการได้อย่างเป็นระบบครบวงจร

3.5 สนับสนุนกองทุน สรรหาแหล่งทุนภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนากลุ่มอาชีพ และวิสาหกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทางสังคมให้เข้มแข็งและคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความยั่งยืนของชุมชน

4.1 พัฒนาการเรียนการสอนให้แก่เด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่ดีทั้งด้านสติปัญญาและทางอารมณ์

4.2 พัฒนากลุ่มองค์กรเด็กและเยาวชนให้เข้มแข็ง รับรู้ถึงภัยของยาเสพติด และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างรอบด้าน

4.3 สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมศาสนาให้แก่ทุกกลุ่มวัย และร่วมกันฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ให้อยู่ในวิถีชีวิตอันดีงามของชุมชน



4.4 สนับสนุนกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่สถาบันครอบครัว ให้มีความเข้มแข็งและมีสุข

4.5 พัฒนาคุณภาพชีวิตและให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ มีโรงเรียนผู้สูงอายุเพื่อสร้างการเรียนรู้พบปะสังสรรค์ ถ่ายทอดประสบการณ์ พัฒนาและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากรุ่นสู่รุ่น

4.6 สนับสนุนกิจกรรมที่เป็นการพัฒนาและส่งเสริมความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

4.7 พัฒนากลุ่มอาสาสมัครและประชาชนในท้องถิ่น ให้มีความรู้และและความพร้อมร่วมกันในการแก้ไข ฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด และปัญหาอุบัติเหตุบนท้องถนนแบบบูรณาการ

4.8 ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพให้เหมาะสมและเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน

4.9 พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

5.1 พัฒนาการบริหารจัดการ ทักษะการปฏิบัติงาน และการให้บริการที่ดีมีคุณภาพ

5.2 ส่งเสริมและสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมให้แก่ประชาชนทุกภาคส่วน ภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.3 พัฒนาการบูรณาการร่วมกันกับหน่วยงานของรัฐ และภาคส่วนอื่นๆ

5.4 ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ประชาชนทั่วไปด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชนแผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ(มาตรา 16(4))



(6) การสาธารณสุข (มาตรา 16 (5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ (มาตรา 68 (4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(12))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(15))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- (3) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(15))
- (4) การจัดให้ระบรรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด (มาตรา 17 (23))
- (5) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล (มาตรา 68 (12))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 17 (1))
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง (มาตรา 17 (17))
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))
- (4) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (5) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
- (6) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับ บุคคลอื่นหรือจากสหการ (มาตรา 16 (7))



5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม(มาตรา 67 (2))
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (มาตรา 67 (2))
- (4) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา 17 (18))
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ(มาตรา 17 (20))
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 17 (25))
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (3))
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา 17 (4))
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ



หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2543 แก้ไข 2546 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 36 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอมีกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อให้เป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT



Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (S) 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ 4. ไม่มีความขัดแย้งต่อการทุจริต 5. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 6. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน (W) 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส (O) 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ	ข้อจำกัด (T) 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ



ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
--	--

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (S) 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน (W) 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส (O) 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัชนี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด (T) 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการส่วนสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการ



ดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)
1. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) 1.1 งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการและงานสารบรรณ -งานตรวจสอบภายใน -งานอำนวยการและประสานงาน -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล 1.2งานบริหารงานบุคคล -งานบริหารงานบุคคล -งานทะเบียนข้อบังคับประชุม -งานการประชุม 1.3 งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ 1.4 งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ	1. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป) 1.2 งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการและงานสารบรรณ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานตรวจสอบภายใน 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ - บริหารงานบุคคล 1.3 งานกิจการสภา -งานทะเบียนข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน 1.4 งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานงบประมาณ 1.5 งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)
1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกันและฟื้นฟู -งานป้องกัน	1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกันและฟื้นฟู -งานป้องกัน 1.7 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ข้อมูลการเกษตรเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานการควบคุมและป้องกันโรคระบาด
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดขยะและน้ำเสีย -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมโรค -งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 2. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดขยะและน้ำเสีย -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมโรค -งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 2. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)
งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1. งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา 2. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณีและอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรม - งานติดตามและประเมินผล	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1. งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา 2. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณีและอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรม - งานติดตามและประเมินผล
2 กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) 2.1 งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานบัญชี -งานบัญชี -งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน	2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) 2.1 งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานบัญชี -งานบัญชี -งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)
2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานการจัดทะเบียนผู้เสียภาษีทุกประเภท - งานจัดทำบัญชีลูกหนี้ประจำเดือนและสิ้นปี - งานเร่งรัดติดตามหนี้ค้างชำระ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานการซื้อและการจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ - งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ - งานการจำหน่ายพัสดุ
3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ	3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ



-งานระบายน้ำ 3.4 งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง	-งานระบายน้ำ 3.4 งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง
--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)
4. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) 4.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม 4.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล 4.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	4. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) 4.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม 4.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล 4.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี



โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักงานปลัด

- 1.1 พนักงานส่วนตำบล 8 อัตรา
- 1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา
- 1.3 พนักงานจ้างทั่วไป 8 อัตรา
- 1.4 พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก เงินอุดหนุน) 2 อัตรา

2. กองคลัง

- 2.1 พนักงานส่วนตำบล 4 อัตรา
- 2.2 พนักงานจ้าง 2 อัตรา

3. กองช่าง

- 3.1 พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา
- 3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 3 อัตรา
- 3.3 พนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา

4. กองการสวัสดิการสังคม

- 4.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
- 4.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา

1. การปฏิบัติงานของสำนักปลัด

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาท)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
1	งานบริหารงานทั่วไป	4292	201960	5.17
2	งานการเจ้าหน้าที่	426	250560	3
3	งานนโยบายและแผน	9	163800	1.98
4	งานกฎหมายและคดี	9	20880	0.25
5	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	357	302760	3.66
6	งานส่งเสริมการเกษตร	40	90600	1.09
7	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	172	170280	2.06
8	งานรักษาความสะอาด	730	775800	9.37
9	งานบริหารการศึกษา และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	837	293260	3.54
10	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	22	118800	1.43
	รวมจำนวนคนที่ต้องการ	6894	2659220	32



2. การปฏิบัติงานของกองคลัง

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาท)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
1	งานการเงินและบัญชี	2888	429600	5.19
2	งานระเบียบการคลัง	30	192960	2.33
2	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	562	304580	3.68
3	งานพัสดุและทรัพย์สิน	507	235080	2.84
	รวมจำนวนคนที่ต้องการ	2700	1162220	14

3. การปฏิบัติงานของกองช่าง

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาท)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
1	งานก่อสร้าง	364	417240	5.04
2	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	94	236880	2.86
3	งานประสานสาธารณูปโภค	565	422760	5.11
4	งานธุรการ	266	186480	2.25
5	งานอื่นๆ	143	51480	0.62
	รวมจำนวนคนที่ต้องการ	1432	1314840	15

4. การปฏิบัติงานของกองสวัสดิการสังคม

ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาท)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
1	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	2468	55620	0.67
2	งานสังคมสงเคราะห์	6768	594630	7
3	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	37	66600	0.80
	รวมจำนวนคนที่ต้องการ	9253	657390	8



จากข้อมูลข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ตารางกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด (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	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก-ชก) (10-3-01-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง/ชง) (10-3-01-4601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงเจริญ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน

ตารางกรองอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-1203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ

กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ร้องขอ กสธ.
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) (10-3-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	

ตารางกรองอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองส่วนสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้นป) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปค/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	36	36	36	36	-	-	-	



สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 (2546-2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด (1)	19	19	19	19	-	-	-	
กองคลัง (4)	6	6	6	6	-	-	-	
กองช่าง (5)	7	7	7	7	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	3	3	3	3	-	-	-	
รวม	36	36	36	36	-	-	-	

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่มาตรฐาน
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนคู่กับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ประสงค์
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการผลิตแบบพอเพียงและการกระจายรายได้เื้อื่อต่อการแก้ปัญหาความ
ยากจน
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาทางสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อความยั่งยืนของชุมชน
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล



การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่มาตรฐาน	-โครงสร้างพื้นฐาน โดยพัฒนาเส้นทางเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น ถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา โดยการก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชนพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการกักเก็บน้ำให้เพียงพอต่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภค ปรับปรุงทางระบายน้ำและจัดระเบียบภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อชุมชนน่าอยู่เอื้อต่อชุมชนน่าอยู่	<u>กองช่าง /7</u> 1. ผอ.กองช่าง 2.นายช่างโยธา 3.นายช่างไฟฟ้า 4.ผช.นายช่างโยธา 5.ผช.นายช่างไฟฟ้า 6. พนักงานขับรถ กระเช้าไฟฟ้า 7.คนงานทั่วไป	<u>สำนักงานปลัด/21</u> 1. ปลัด อบต. 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ 5.นักวิชาการศึกษา 6.จพ.น.ธุรการ 7.จพ.ป้องกันฯ 8.จพ.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10.ผช.นักวิชาการ เกษตร 11.คนงานทั่วไป/5 12.พนักงาน ดับเพลิง 13.พนักงานขับรถฯ 14.ผู้ดูแลเด็ก /2 15.ภารโรง

การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนคู่กับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- พื้นฟูแหล่ง (ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม) ภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต จัดการ	<u>สำนักงานปลัด/20</u> 1. ปลัด อบต. 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ	1.กองช่าง/7 2.กองสวัสดิการ สังคม/3 3. กองคลัง/6



เป้าประสงค์	ทรัพยากรป่าไม้ ชุมชนให้มีความหลากหลายทางชีวภาพและอุดมสมบูรณ์ และลดภาวะจากขยะ น้ำเสียและสารเคมีโดยมีชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการ	4.นักวิเคราะห์ 5.นักวิชาการศึกษา 6.จพ.น.ธุรการ 7.จพ.ป้องกันฯ 8.จพ.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10.ผช.นักวิชาการเกษตร 11.คนงานทั่วไป 12.พนักงานดับเพลิง 13.พนักงานขับรถฯ 14.ผู้ดูแลเด็ก 15.ภารโรง	-ผอ.คลัง -นวก.การเงินฯ -จพ.จัดเก็บฯ -จพ.พัสดุ -ผช.จพ.การเงินฯ -ผช.จพ.จัดเก็บฯ
-------------	---	--	--

การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการผลิตแบบพอเพียงและการกระจายรายได้เอื้อต่อการแก้ปัญหาความยากจน	- พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน และสร้างแหล่งรายได้ในชุมชนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต พัฒนาอาชีพและรายได้ที่มั่นคงให้ทั่วถึงการกระจายกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมการตลาด สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ให้บริการได้อย่างเป็นระบบครบวงจร สนับสนุนกองทุนสหกรณ์แหล่งทุนภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนากลุ่มและกลุ่มวิสาหกิจชุมชน	<u>กองสวัสดิการสังคม /3</u> 1.ผอ.กอง สก. 2.นักพัฒนาฯ 3.ผช.จพ.พัฒนาชุมชน	1.สำนักงานปลัด/20 2.กองคลัง/6 3.กองช่าง/7
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาทางสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อ	- พัฒนากลุ่มองค์กรเด็ก และเยาวชนให้เข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนา	<u>กองสวัสดิการสังคม/3</u> 1.ผอ.กอง สก.	<u>สำนักงานปลัด/20</u> 1. ปลัด อบต.



ความยั่งยืนของชุมชน	ชุมชนอย่างรอบด้าน พื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ให้อยู่ในวิถีชีวิตของชุมชน พัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งและมีสุข ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพที่เหมาะสมและเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน	2.นักพัฒนาฯ 3.ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ 5.นักวิชาการศึกษา 6.จพน.ธุรการ 7.จพง.ป้องกันฯ 8.จพง.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10.ผช.นักวิชาการ เกษตร 11.คนงานทั่วไป 12.พนักงานดับเพลิง 13.พนักงานขับรถฯ 14.ผู้ดูแลเด็ก 15.ภารโรง
---------------------	---	------------------------------------	--

การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารายขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
<u>ยุทธศาสตร์ที่ 5</u> การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	- พัฒนาศักยภาพและผู้นำชุมชนให้มีความรู้ ทักษะในการทำงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของอาเซียน พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนประชาคมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล	<u>สำนักงานปลัด/21</u> 1. ปลัด อบต. 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ 5.นักวิชาการศึกษา 6.จพน.ธุรการ 7.จพง.ป้องกันฯ 8.จพง.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10.ผช.นักวิชาการ เกษตร	1.กองช่าง/7 2.กองสวัสดิการสังคม /3 3. กองคลัง/6



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ

		11.คนงานทั่วไป 12.พนักงานดับเพลิง 13.พนักงานขับรถ 14.ผู้ดูแลเด็ก 15.ภารโรง	
--	--	--	--



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	453,960	168,000	1	1	1	-	-	-	16,320	16,440	16,440	638,280	654,720	671,160	37,830
	สำนักงานปลัด																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
2	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.)	ต้น	1	1	349,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	29,110
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	28,560
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	1	207,480	0	1	1	1	-	-	-	8,400	6,360	7,680	215,880	222,240	229,920	17,290
5	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	318,000	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	10,560	328,200	339,000	349,560	26,500
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	269,880	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	22,490
7	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	207,240	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,440	7,200	214,560	222,000	229,200	17,270
	พนักงานจ้าง																		
9	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	ป.ตรี	1	1	222,600	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	231,600	240,960	250,680	18,550
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	1	1	192,960	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	200,760	208,800	217,200	16,080



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
11	คนงานทั่วไป	-	5	5	540,000	0	5	5	5	-	-	-	0	0	0	540,000	540,000	540,000	9,000
12	ภารโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
13	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
14	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแสงเจริญ																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
15	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	กองคลัง																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
17	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	30,220
18	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	329,880	0	1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	27,490
19	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้าง																		
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	120,960	0	1	1	1	-	-	-	120,960	7,200	7,560	120,960	128,160	135,720	10,080
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	147,960	0	1	1	1	-	-	-	147,960	6,240	6,480	147,960	154,200	160,680	12,330
	กองช่าง																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
22	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างร้อง กสธ.
23	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	291,240	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	24,720
24	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	1	369,240	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,360	12,960	381,120	393,480	406,440	30,770
	พนักงานจ้าง																		
25	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	153,360	0	1	1	1	-	-	-	153,360	6,480	6,720	153,360	159,840	166,560	12,780
26	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
27	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	1	1	140,400	0	1	1	1	-	-	-	140,400	5,880	6,120	140,400	146,280	152,400	11,700
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
28	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด (คน)	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองสวัสดิการสังคม																		
	พนักงาน																		
29	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	444,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	500,160	513,240	526,320	33,560
30	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	210,840	0	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	222,360	234,360	246,480	17,570
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	134,880	0	1	1	1	-	-	-	134,880	5,640	5,880	134,880	140,520	146,400	11,240
(4)	รวม		36	32	7,468,620	336,000	36	36	36	-	-	-	908,880	248,880	252,720	8,150,820	8,399,700	8,652,420	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,222,623	1,259,955	1,297,863	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															9,373,443	9,659,655	9,950,283	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)															38,850,000	40,792,500	42,832,125	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															24.13	23.68	23.23	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 37,000,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564= 38,850,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565= 40,792,500 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 42,832,125 บาท

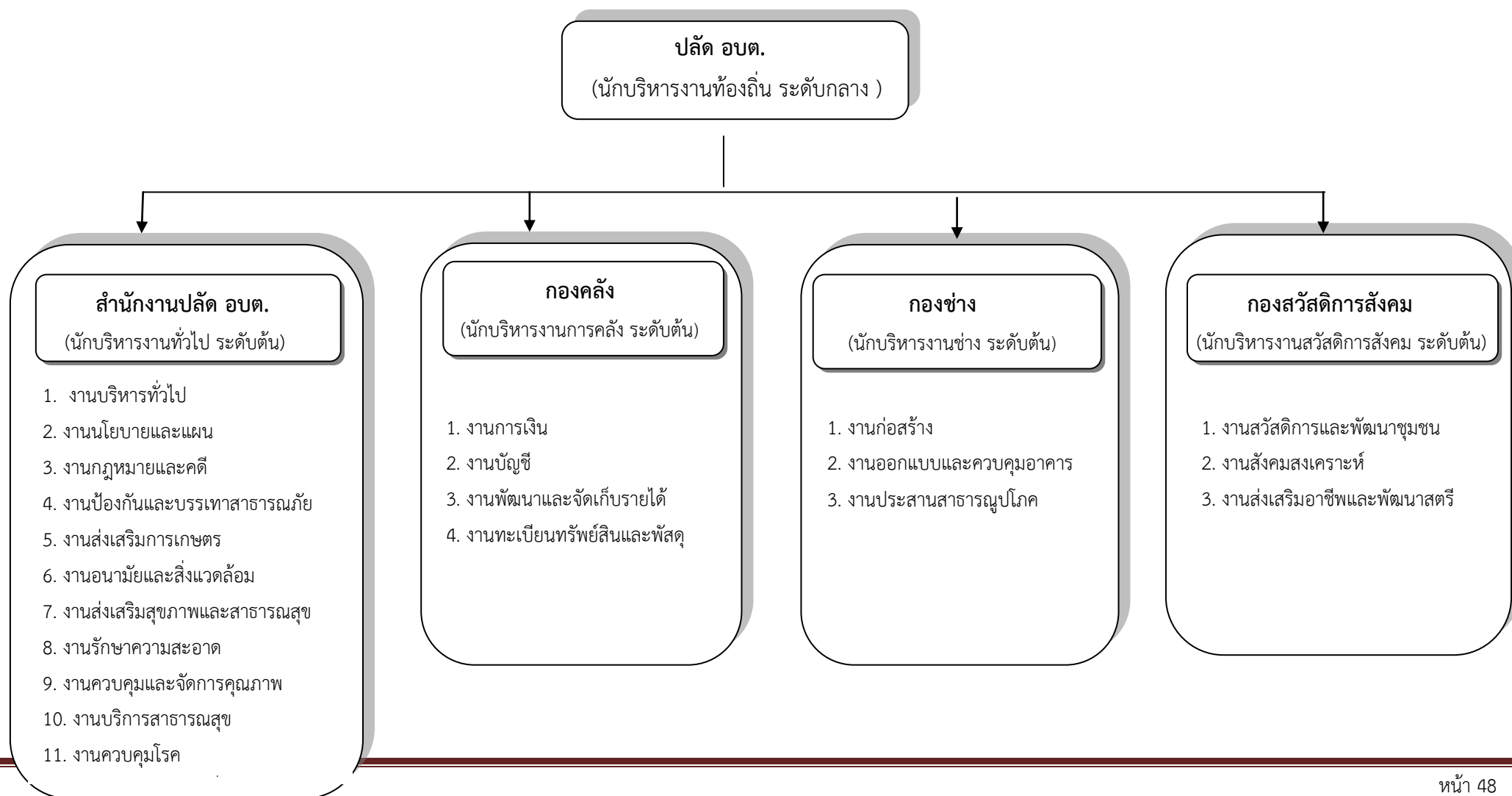
[illegible]

[illegible]

[illegible]

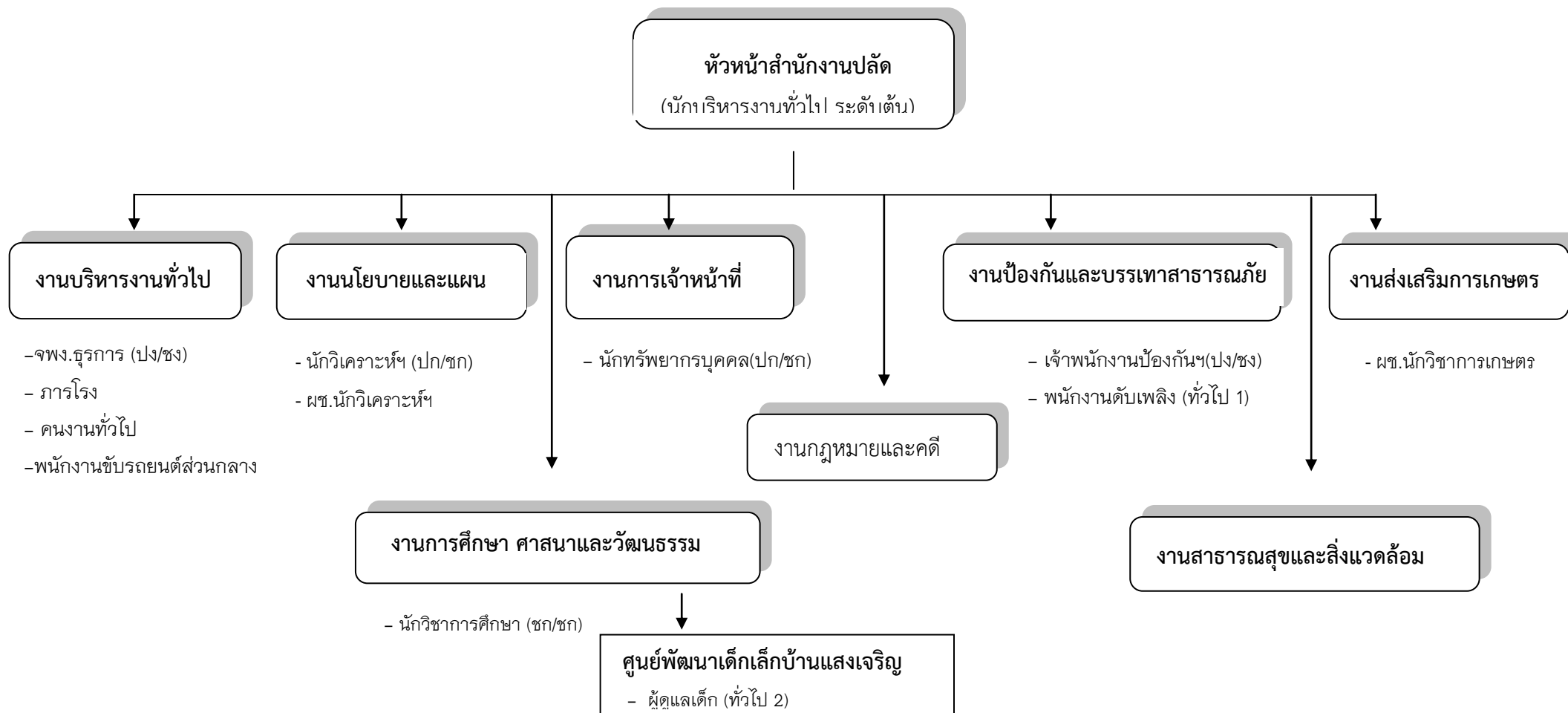
[illegible]

กรองโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ





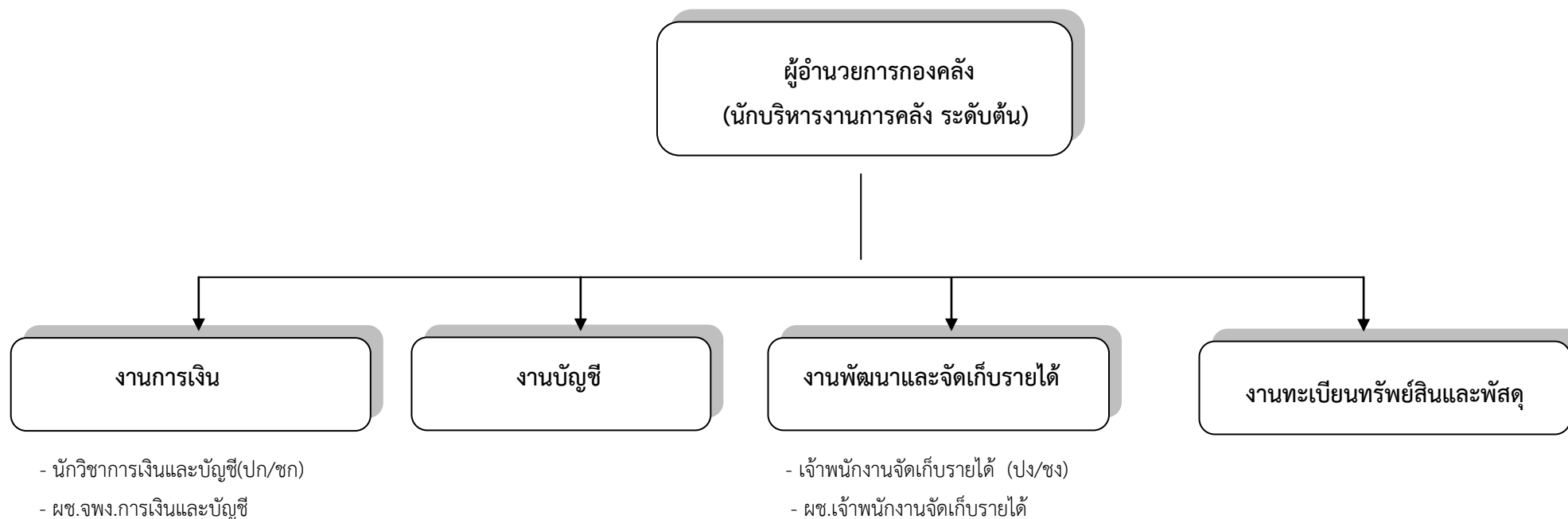
โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.





พนักงานส่วนตำบล											พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			คุณวุฒิ	ทักษะ	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ			
จำนวน	-	-	1	-	-	2	1	-	1	1	2	-	10

โครงสร้างกองคลัง





พนักงานส่วนตำบล											พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			คุณวุฒิ	ทักษะ	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ			
จำนวน	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	2	-	-

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(เจ้าพนักงานช่าง ระดับเต๊นท์)

งานก่อสร้าง

งานออกแบบ

งานประสานสาธารณูปโภค

งานผังเมือง

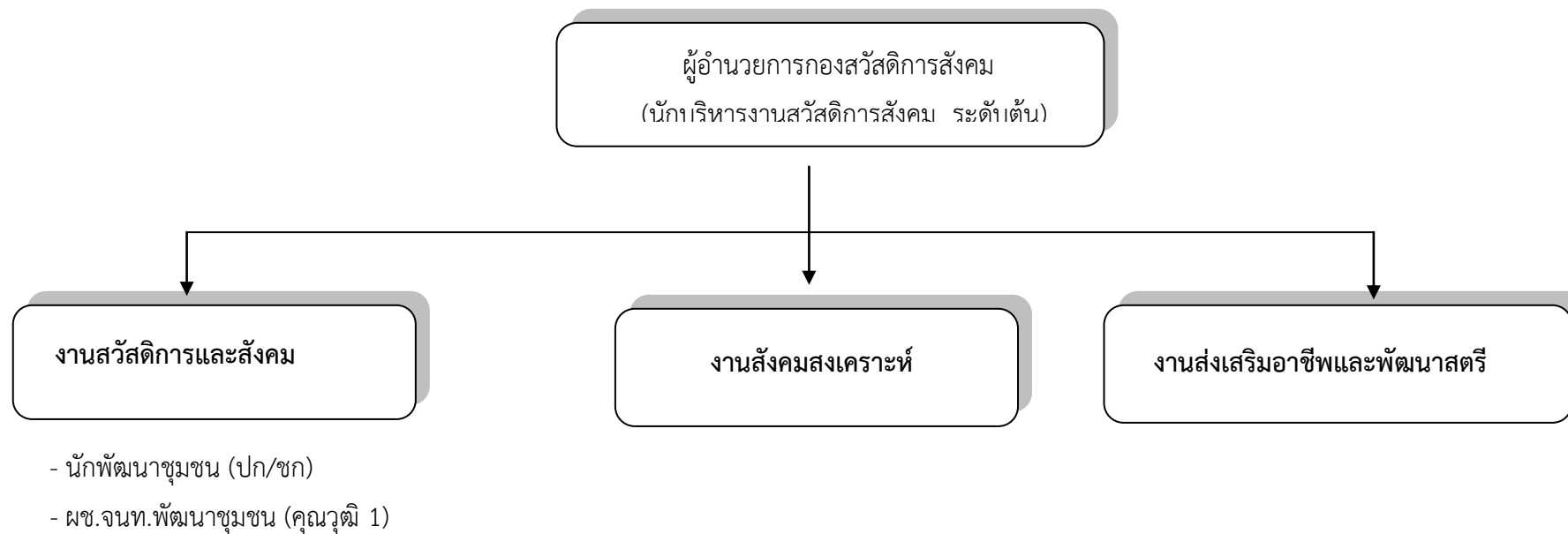
- นายช่างโยธา (ปง/ชง)
- ผช.นายช่างโยธา (คุณวุฒิ)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป)

- นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)
- ผช.นายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ ปชว.)
- พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทักษะ)



พนักงานส่วนตำบล											พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			คุณวุฒิ	ทักษะ	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ			
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	2	-	2	1	1

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม





พนักงานส่วนตำบล											พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			คุณวุฒิ	ทักษะ	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติ			
จำนวน	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วยราชการ

สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	น.ส.ชดากร พิไลวงศ์	ป.โท	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	453,960 (37,830x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	621,960
2	นายศิริพงษ์ นามศรี	ป.ตรี	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	349,320 (29,110x12)	42,000 (3,500x12)	0	391,320
3	นางวนิดา บุญทัน	ป.โท	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	342,720 (28,560x12)	0	0	342,720



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ

4	น.ส.รัชก ภูมิเขต	ป.ตรี	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	318,000 (26,920x12)	0	0	318,000
5	นายขวลิต ชะนะมา	ป.ตรี	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	207,480 (17,290x12)	0	0	207,480
6	จ.อ.นิยม ชายนอนทัน	ป.ตรี	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	269,880 (22,920x12)	0	0	269,880
7	จ.อ.บุญฤทธิ เพ็ชรรัตน์	ปวส.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	207,240 (17,270x12)	0	0	207,240
8	-	-	10-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน	ปง/ ชง	10-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชุมชน	ปง/ ชง	297,900 (ค่ากลาง เงินเดือน)	0	0	297,900
9	นายชัยวัฒน์ เลี่ยมไธสง	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	222,600 (18,550x12)	0	0	222,600
10	นายเสกสรรค์ มาโนทอง	ป.ตรี	-	ผช.วิเคราะห์นโยบายฯ	-	-	ผช.วิเคราะห์นโยบายฯ	-	192,960 (16,080x12)	0	0	192,960
11	นายรุ่ง โครตานุกุล	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000

สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
12	นายประวิทย์ ปวงประซัง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
13	นายวิชวุธ พันโพคา	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์		108,000	0	0	108,000



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ

				ส่วนกลาง			ส่วนกลาง		(9000x12)			
14	นายพรภิรมณ์ อัจวงษ์	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
15	นายจักรกฤษ สิทธิทา	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
16	น.ส.เดือนฉาย เจือประทุม	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
17	น.ส.ธนาภรณ์ งานยางหวาย	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
18	น.ส.สุชาติ อำนาจ	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
19	นางกุสุมา แสงชัยภูมิ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000
20	น.ส.กมลชนก ประทุมชัย	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000 งบอุดหนุน

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
21	ว่างเดิม	-	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	435,600 (ค่ากลาง งด.)	42,000 (3,500x12)	0	477,600
22	นางรัตติยากร สุราษฎร์	ป.โท	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	362,640 (30,220x12)	0)	0	362,640



23	นางธนวรรณ โฆษิตธนสาร	ป.โท	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	329,880 (27,490x12)	0	0	329,880
24	นางวันวิสา นราพงษ์	ปวส.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	138,120 (11,510x12)	0	0	138,120
25	น.ส.สุจิตรา โพธิ์กุล	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	120,960 (10,080x12)	0	0	120,960
26	นายวรวิช งานยางหาย	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	147,960 (12,330x12)	0	0	147,960

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรองอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
27	ว่างเดิม	-	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	435,600 (ค่ากลาง งด.)	42,000 (3,500x12)	0	477,600
28	นายณฤพน ตามพ์สุกรี	ป.โท	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	291,240 (24,270x12)	0	0	291,240
29	พ.จ.อ.อัครส บุษาทิพย์	ปวส.	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	369,240 (30,770x12)	0	0	396,240
30	นายจำเริญ มาชัยภูมิ	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	153,360 (12,780x12)	0	0	153,360
31	นายตะวัน รัตนะพลที	-	-	พนักงานขับรถกระเช้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้า	-	140,400	0	0	140,400



				ไฟฟ้า			ไฟฟ้า		(11,700x12)			
32	-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	112,800 (9,400x12)	0	0	112,800
33	นายวิชัย หล้าเพชร	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000x12)	0	0	108,000

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรองอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
34	นางอำมฤต แสงชัยภูมิ	ป.โท	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	402,720 (33,560x12)	42,000 (3,500x12)	0	444,720
35	นายเกษม ฤทธามาศย์	ป.โท	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปก.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปก.	210,840 (17,570x12)	0	0	210,840
36	น.ส.ศิริพร ธีรภักดี	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	134,880 (11,240x12)	0	0	134,800



12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย

บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ

ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้อบการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย อย่างเตรียมการรับมือล่วงหน้ามีการวิเคราะห์

ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563

เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- * การบริหารโครงการ
- * การให้บริการ
- * การวิจัย
- * ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- * การเขียนหนังสือราชการ
- * การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณ



ลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ประกอบด้วย

- * การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- * การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- * การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- * การบริการเป็นเลิศ
- * การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร