



# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ครั้งที่ 1 ปี 2561)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ<sup>1</sup>  
อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563



## คำนำ

การจัดแผน อัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ขององค์การบริหาร ส่วน ตำบลช่องสามหม้อ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ได้ สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อสามารถคาดคะเน ได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและการกิจของหน่วยงาน อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและ เป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถให้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่ององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อจึงได้ จัดทำแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัจุบัน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	10
7. สรุปปัจุบันและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	10
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	11
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	20
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	24
11. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	29
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	33
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 33	

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
- การจัดอัตรากำลังบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.



## แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ

### 1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานหัวไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 ฉบับบัญชี 2 พ.ศ. 2558 กำหนดให้ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลาง(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด)

1.2 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2545 กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานหัวไปข้อ 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

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ขึ้น



## 2.วัตถุประสงค์

### 2.1 วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงใหม่ สามารถตรวจสอบ การกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วย งานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### 2.2 ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรา กำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครอง องส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



### 3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

#### 3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### 3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

● **ศุภชัย ยะวงศ์ประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการใน การกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาไว้ องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและ ต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อรักษากำลังคนที่เหมาะสมสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทาง สำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และ วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนด หนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ เข้ามาทำงานในองค์กร ในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรักษาปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับ องค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็น การระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้



### 3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

#### (1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมื่นดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่โดยทั่วไป ผู้ใดที่มีความสามารถต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใดที่บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มนั้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานที่ไม่ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มนั้น มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการทำหน้าที่ใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่ เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุ ราชการ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจของ ภารกิจสนับสนุน งานที่มี กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มนั้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตาม โครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การ กำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเพลิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาด กลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

#### (2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรงบอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น



โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหัวที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ

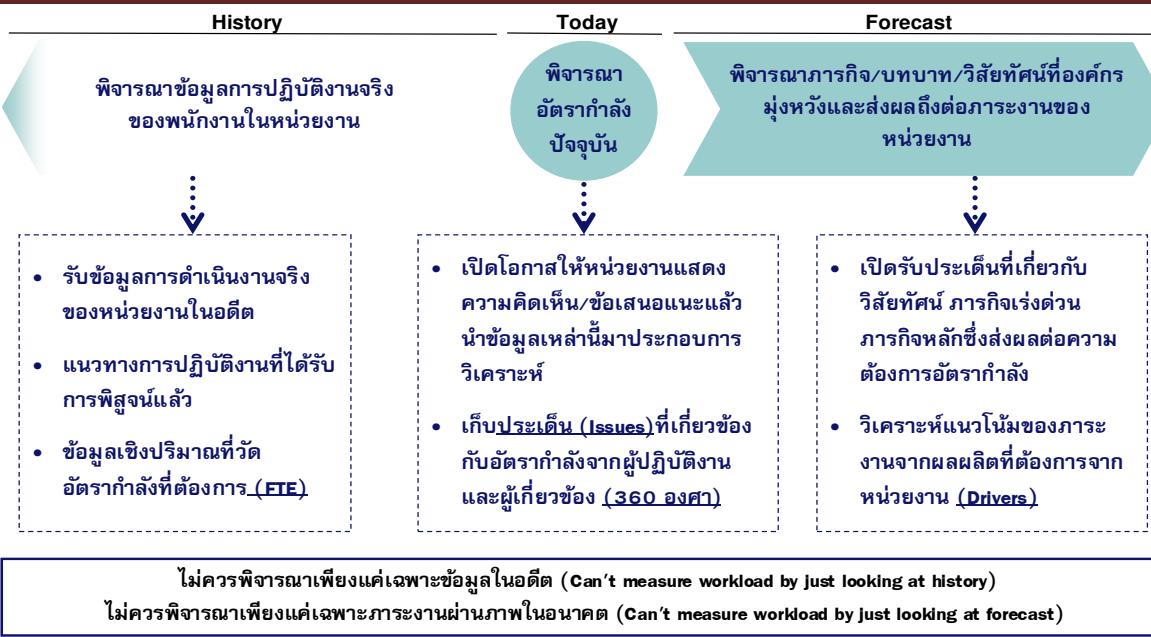
- **กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคาฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา** ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกอง สวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ สังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์ เยาวชน การส่งเสริมงบประมาณท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนาฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

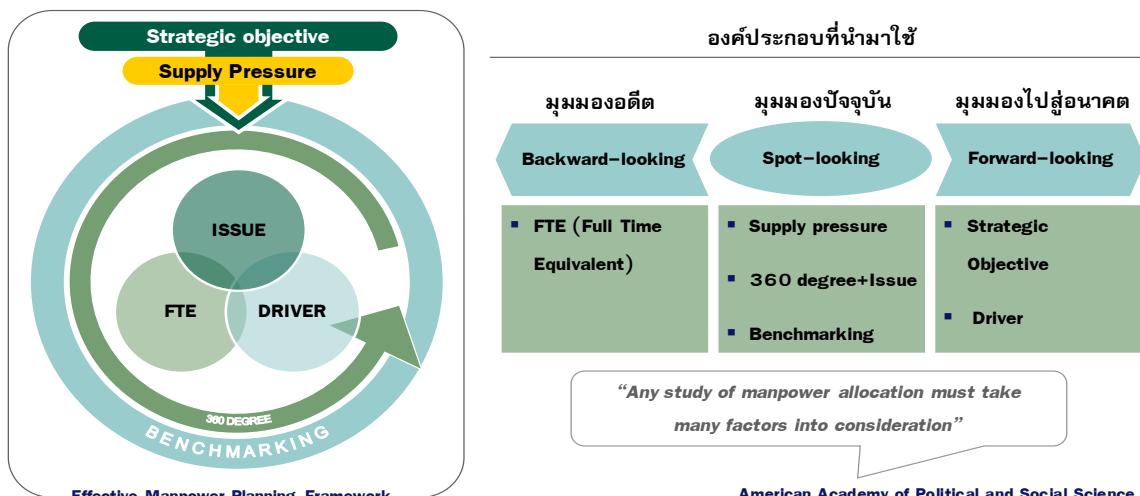
### 3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าภาระที่ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการได้กระบวนการหนึ่งอย่างเดียวได้ ต้องอาศัยการสมมเสมอและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหล่ายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรงบอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนี้สามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยืดหยุ่นกันเพื่อให้ผลลัพธ้มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจาก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเห็น จะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective** (วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์): เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคคลการเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ทำงานตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**(ความดันซัพพลาย): เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยnlักษณะการทำงานตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคคลการในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนด ดูในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)** (เทียบเท่าเต็มเวลา): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ได้ ก่อนจะคำนวน FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณาพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า



- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบล พระเพลิง
- 'ไม่มีภาระงาน / ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้'
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวนหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{array}{l} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ } 1 \text{ ปี } \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} \quad \quad \quad 230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที} \end{array}$$

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  $1,380 \times 60$  จะได้ 82,800 นาที

**ภาระจัดด้านที่ 4 Driver (คนขับรถ):** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs (ตัวชี้วัด) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ) มาเข้าใจกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วน



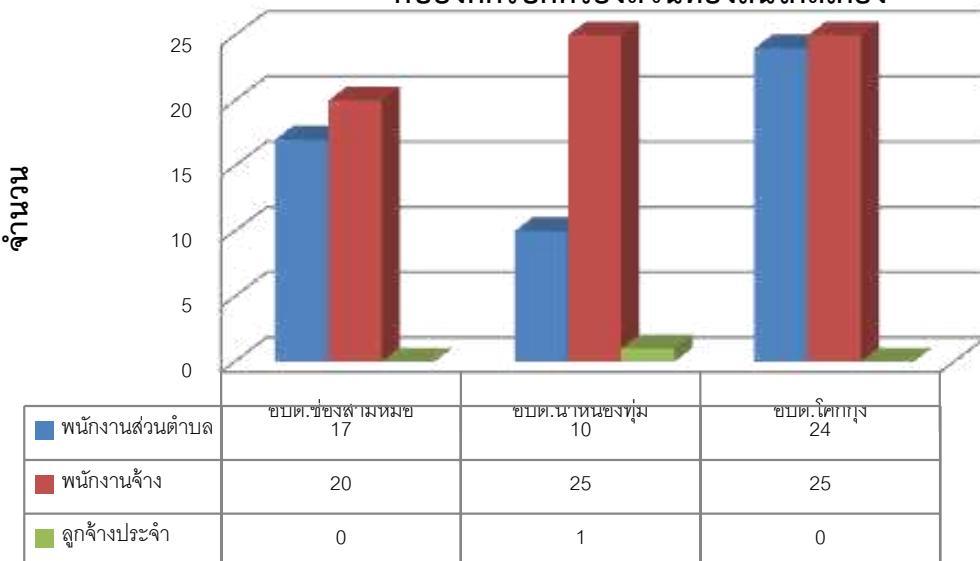
ราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม

■ **ประเด็นเรื่องการเกณฑ์อายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการรือกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกณฑ์อายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกณฑ์อายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุ่งมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามายังกระบวนการประเมินภาระ** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มามาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการ การ การสอบทาน หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้า ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking(การเปรียบเทียบ):** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล นาหนองทุ่ม และองค์การบริหารส่วนตำบล โคงกุง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง  
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ องค์การบริหารส่วนตำบล นาหนองหุ่ม และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกุง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียง กัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไหร่นัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อ เปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561–2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เมื่อ ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ ได้ขอใช้บัญชี จากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อได้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2561-2563 ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องดัง ๑ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลช่อง สามหมอด้วยภูมิภาคตั้งของ กระบวนการ รวมทั้ง ภารกิจ ของ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนภูมิภาคอื่นในสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ใน สามารถแก่ ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ อย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่ง ในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความภูมิใจในสายอาชีพของกลุ่ม งานดัง ๑

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจากในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเขามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจากให้ตรงกับ ภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวน ราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานฯ



3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจากจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนวยหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล องไม่เกินรายละเอียดของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจางประจำและพนักงานจากทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

### 3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดทำ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ตั้งแต่ล่ามไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหางานอย่างแม่ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อโดยรวม



3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอีก ณ เนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

### 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563

3.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ

2) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

- เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ 2561 – 2563

- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

## 4. สภาพปัจจัยของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อวิเคราะห์สภาพปัจจัยในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัจจัยอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

### 1. ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

1.2 ไฟฟ้าสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ



1.3 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

1.4 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

## 2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

2.1 ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่ม

- ราคากลางผลิตทางการเกษตรตกต่ำและต้นทุนการผลิตสูง

2.2 ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการพัฒนาการเกษตร

## 3. ปัญหาด้านสังคม

3.1 ปัญหาด้านยาเสพติด

3.2 ปัญหาการละทิ้งถิ่นฐานไปทำงานที่อื่น

## 4. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

4.1 ปัญหาประชาชนส่วนมากยังไม่รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการเลือกตั้ง

4.2 ประชาชนขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

4.3 ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

4.4 จัดทำบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## 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



## ความต้องการของประชาชน

### 1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 บุคลากรคลอง, 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 บุคลากรคลองที่ดีนี้เป็น และกำจัดวัชพืช

### 6. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- 6.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 6.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- 6.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อต่าง ๆ

### 7. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 7.1 ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา ทั้งในระบบและในระบบโรงเรียน
- 7.2 ฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับเด็กและเยาวชน



## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ช่องสามหม้อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอยังได้นำเสนอเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจานั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการ จัดระบบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึงตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ทั้งนี้การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหาร ส่วนตำบลช่องสามหมอนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม แผนพัฒนา ท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบล ช่องสามหมอก็คือ

**“ช่องสามหมอน่าอยู่ ครัวเรือนธรม เป็นผู้นำลดภาวะโลกร้อน  
ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนเข้มแข็งและ平安”**

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพ อนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการ ดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การ ร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหานิมุ่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลพระเพลิงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลช่องสามหม้อ ได้ กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### **ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่มาตรฐาน**

- โครงสร้างพื้นฐาน โดยพัฒนาเส้นทางเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรับการเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจ เช่น ถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา โดยการก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อ ระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระบบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไฟลั่นทาง สัญญาณไฟ บริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการกักเก็บน้ำให้เพียงพอ กับการเกษตรและการอุปโภค บริโภค ปรับปรุงทางระบายน้ำและจัดระเบียบภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อชุมชนน่าอยู่เอื้อต่อชุมชนน่าอยู่

### **ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนคู่กับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสิทธิภาพ**

- พื้นที่แหล่งท่องเที่ยว (ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม) ภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้



ชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต จัดการทรัพยากรป่าไม้ ชุมชนให้มีความหลากหลายทางชีวภาพและอุดมสมบูรณ์ และลดภาวะจากขยะ น้ำเสียและสารเคมีโดยมีชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการ

#### **ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการผลิตแบบพอเพียงและการกระจายรายได้เอื้อต่อการแก้ปัญหาความยากจน**

- พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน และสร้างแหล่งรายได้ในชุมชนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต พัฒนาอาชีพและรายได้ที่มีคนให้หัวถึงการกระจายกลุ่มเป้าหมาย สร้างเสริมการตลาด สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ให้บริการได้อย่างเป็นระบบครบวงจร สนับสนุนกอง ทุนสรรหาแหล่งทุนภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนากลุ่ม และกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาทางสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อความยั่งยืนของชุมชน**

- พัฒนากลุ่มองค์กรเด็ก และเยาวชนให้เข้มแข็ง และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนอย่างรอบด้าน พื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ให้อยู่ในวิถีชีวิตของชุมชน พัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งและมีสุข ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพที่เหมาะสมและเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล**

- พัฒนาบุคลากรและผู้นำชุมชนให้มีความรู้ ทักษะในการทำงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของอาชีวิน พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนประชาคมเรียนรู้อย่างต่อเนื่องพัฒนาระบบทิตาตามและประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภานิติบัญญัติ สำหรับจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวมรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชนแผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับ สภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดด้วยในพระราชบัญญัติ สภานิติบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

#### **5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) การจัดให้มีและการบำรุงท่าน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))



- (4) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ(มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณูปการ (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) การปรับปรุงแหล่งชุมชนเอื้ออุดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(12))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(15))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

### 5.3 ด้านการจัดระบบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- (3) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(15))
- (4) การจัดให้ระบบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด (มาตรา 17 (23))
- (5) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสถาบัน (มาตรา 68 (12))

### 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พัฒนาระบบและภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะกรรมการตั้งตามที่กำหนด (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) การพานิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพัฒนาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 17 (25))
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพัฒนา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (3))
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพัฒนาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา 17 (4))
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17 (16))

**ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมู่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ**



**หมายเหตุ :** มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล 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

องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนห้าสิบ 35 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ มีการกิจ และบริษัمانงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการ ณ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT



Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

## 1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

### 1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายนอก เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

## 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอก ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<ol style="list-style-type: none"><li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li><li>มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li><li>มีการพัฒนาศักยภาพความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li><li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ ส่วนตัวได้</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li><li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li><li>มีภาระหนี้สิน</li></ol>



### โอกาส (O)

1. มีความใกล้ชิดคุณเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน่ายขึ้น
2. มีความจริงใจในการพัฒนาอยู่ทิศทางเดียวกันตลอดเวลา
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

### ข้อจำกัด (I)

1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสมสอดคล้องกับความยากของงาน
3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

### **วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

#### **ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ (ระดับองค์กร)**

### จุดแข็ง (S)

1. บุคลากรมีความรักถึงไม่ต้องการย้าย
2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน
4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษา และฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

### จุดอ่อน (W)

1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
3. อาคารสำนักงานคับแคบ

### โอกาส (O)

1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
3. บุคลากรมีถึงที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี
4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้บริณญาติ /บริณญา โทเพิ่มขึ้น
5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

### ข้อจำกัด (I)

1. มีระบบอุปกรณ์และกลุ่มพร้อมจากความล้มเหลว
2. แบบเครื่องหมายติดในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบถูกติดพื้นห้อง
3. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจังหวัดทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการส่วนสำนักปลัดองค์ การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ ได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจด้ งกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการ ดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการ ดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็ อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานสารบรรณ</li><li>-งานบริหารงานบุคคล</li><li>-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>-งานตรวจสอบภายใน</li><li>-งานระเบียนข้อบังคับประชุม</li><li>-งานการประชุม</li><li>-งานอำนวยการและประสานงาน</li></ul> <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานนโยบายและแผน</li><li>-งานวิชาการ</li><li>-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>-งานงบประมาณ</li></ul>	<p><b>1. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานธุรการและงานสารบรรณ</li><li>-งานบริหารงานบุคคล</li><li>-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>-งานตรวจสอบภายใน</li><li>-งานระเบียนข้อบังคับประชุม</li><li>-งานการประชุม</li><li>-งานอำนวยการและประสานงาน</li></ul> <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานนโยบายและแผน</li><li>-งานวิชาการ</li><li>-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>-งานงบประมาณ</li></ul>	



1.3 งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ	1.3 งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
---	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกันและพื้นฟู -งานป้องกัน	1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยการ -งานป้องกันและพื้นฟู -งานป้องกัน  1.5 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ข้อมูล การเกษตรเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานการควบคุมและป้องกันโรคระบาด	
<b><u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b> 1. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน ประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดขยะและน้ำเสีย -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมโรค -งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนสังคม	<b><u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b> 1. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน ประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยชุมชน -งานป้องกันยาเสพติด -งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดขยะและน้ำเสีย -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพ -งานบริการสาธารณสุข -งานควบคุมโรค -งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนสังคม	



<ul style="list-style-type: none"><li>-งานสังคมสงเคราะห์</li><li>-งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li><li>2. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม<ul style="list-style-type: none"><li>-งานสุขาภิบาลทั่วไป</li><li>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li><li>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-งานสังคมสงเคราะห์</li><li>-งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li><li>2. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม<ul style="list-style-type: none"><li>-งานสุขาภิบาลทั่วไป</li><li>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li><li>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li></ul></li></ul>	
--	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>1. งานบริหารการศึกษา<ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li><li>- งานประสานกิจกรรม</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li></ul></li><li>2. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็ก</li><li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li><li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานติดตามและประเมินผล</li></ul></li><li>3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<ul style="list-style-type: none"><li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li><li>- งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา</li><li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li><li>- งานส่งเสริมประเพณีและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม</li><li>- งานติดตามและประเมินผล</li></ul></li></ul>	<p><b>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>1. งานบริหารการศึกษา<ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li><li>- งานประสานกิจกรรม</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li></ul></li><li>2. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก<ul style="list-style-type: none"><li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็ก</li><li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li><li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานติดตามและประเมินผล</li></ul></li><li>3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<ul style="list-style-type: none"><li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li><li>- งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา</li><li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li><li>- งานส่งเสริมประเพณีและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม</li><li>- งานติดตามและประเมินผล</li></ul></li></ul>	



<u>2 กองคลัง</u>	<u>2. กองคลัง</u>
<p><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำภารกิจเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>2.2 งานบัญชี -งานบัญชี -งานทะเบียนคุณเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน</p>	<p><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำภารกิจเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>2.2 งานบัญชี -งานบัญชี -งานทะเบียนคุณเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p>	<p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานการจัดทะเบียนผู้เสียภาษีทุกประเภท -งานจัดทำบัญชีลูกหนี้ประจำเดือนและสิ้นปี -งานเร่งรัดติดตามหนี้ค้างชำระ</p> <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานการซื้อและการจ้าง -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ -งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ</p>	



	<p>-งานการตรวจสอบการรับจำյพัสดุและ เก็บรักษาพัสดุ</p> <p>-งานการจำหน่ายพัสดุ</p>	
<p><b>3. กองช่าง</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li><li>-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li><li>-งานข้อมูลก่อสร้าง</li></ul> <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานประเมินราคา</li><li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li><li>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</li></ul> <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานประสานกิจการประจำ</li><li>-งานไฟฟ้าสาธารณูปโภค</li><li>-งานระบายน้ำ</li></ul> <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานสำรวจและแผนที่</li><li>-งานวางแผนพัฒนาเมือง</li><li>-งานควบคุมทางผังเมือง</li></ul>	<p><b>3. กองช่าง</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li><li>-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li><li>-งานข้อมูลก่อสร้าง</li></ul> <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานประเมินราคา</li><li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li><li>-งานออกแบบและบริการข้อมูล</li></ul> <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานประสานกิจการประจำ</li><li>-งานไฟฟ้าสาธารณูปโภค</li><li>-งานระบายน้ำ</li></ul> <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานสำรวจและแผนที่</li><li>-งานวางแผนพัฒนาเมือง</li><li>-งานควบคุมทางผังเมือง</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>4. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>4.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานศูนย์เยาวชน</li><li>- งานการกีฬา</li><li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li><li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li></ul>	<p><b>4. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>4.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานศูนย์เยาวชน</li><li>- งานการกีฬา</li><li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li><li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li></ul>	



4.2 งานสังคมสังเคราะห์ - งานสังเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล	4.2 งานสังคมสังเคราะห์ - งานสังเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล	4.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	4.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ
---	---	--	--

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากการกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักงานปลัด
  - 1.1 พนักงานส่วนตำบล 8 อัตรา
  - 1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 3 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

จากข้อมูลข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนด เป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561–2563 องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และ สมฤทธิผล ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2561-2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2653	2561	2562	2563	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด (01)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสศ.)
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>นักวิชาการศึกษา (ปก-ชก) (10-3-01-3803-001)</b>	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
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
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	



ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	ว่างเดิม 1
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยกตส่วนกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน

### กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2561-2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลัง <sup>เพิ่ม/ลด</sup>			หมายเหตุ	
		2561	2562	2653	2561	2562	2563			
<b><u>กองคลัง(04)</u></b>										
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-			
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	-	-	-		ว่างเดิม (ร้องขอ กสก.)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	1	+1	-	-		กำหนดเพิ่ม	
<b><u>กองช่าง(05)</u></b>										
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-			



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561-2563) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมื่น อ.แม่กังครือ จ.เชียงใหม่

นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) (10-3-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2558 – 2560

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง <sup>เพิ่ม/ลด</sup>			กรอบ อัตรากำลังเดิม
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<u>กองส่วนสวัสดิการสังคม(11)</u>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	34	37	37	37	+3	-	-	





**บัญชีของนุมติดการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561-2563)**  
**ขององค์กรบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดขัยภูมิ**

ที่	อปท.	แผนอัตรากำลัง 3 ปี (เดิม)(2558-2560)			ค่าใช้จ่าย ประจำปี 60 (ป.1) (%)	แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ใหม่)(2561-2563)			ภาระค่าใช้จ่ายตาม ม.35			ค่าใช้จ่าย ประจำปี 61 (ป.1) (%)	งบประมาณ รายจ่ายปี 60	ตำแหน่งที่ ขอทดแทน เพิ่ม	ตำแหน่งว่างเดิม			
		กอง	ครอบอัตรากำลัง			กอง	ครอบอัตรากำลัง		ครอง ตำแหน่ง	61 (%)	62 (%)	63 (%)						
			58	59	60		61	62										
1	อบต. ช่องสามหม้อ	ป/ค/ช/สก (-ปลัด อปท./ -หน.สป./ -ผอ.คลัง/ -ผอ.ช่าง/ -ผอ.สวัสดิการฯ/	พนักงานส่วนห้องถิน(ไม่รวมครุ)  พนักงานจ้าง(ไม่รวมเงินอุดหนุน)  ข้อมูล ผดด. ที่เป็นเงินอุดหนุน	16  13	14  13	14  13	13	13	13	13	13	13	28.01	0.0	33,487,900	พนักงานส่วน ตำบล -นักวิชา การศึกษา (สป.) -พนักงานขับ รถขยาย(สป.) -พช.จพ. จัดเก็บ รายได้ (ค) (ร้องขอ กสต.) พนักงานจ้าง -พนักงาน ดับเพลิง(สป.) -คนงานทั่วไป (สป.)		

หมายเหตุ

/มีคนครอง

×ไม่มีคนครอง

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นางวนิดา บุญทัน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวชดาภา พิไลวงศ์)

หน้า

ตำแหน่ง ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ



เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้น แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มา กำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การ บริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่มาตราฐาน**
- 2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนคู่กับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประมง**
- 3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการผลิตแบบพอเพียงและการกระจายรายได้เอื้อต่อการแก้ปัญหาความ ยากจน**
- 4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาทางสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อความยั่งยืนของชุมชน**
- 5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล**

การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและ สาธารณูปโภคที่ มาตราฐาน	-โครงสร้างพื้นฐาน โดยพัฒนาเส้นทาง เชือมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น ถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทาง เท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการ คมนาคมให้เป็นระบบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไห่ล่ทาง สัญญาณไฟ บริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการกักเก็บน้ำให้ เพียงพอ กับการเกษตรและการอุปโภค บริโภค ปรับปรุงทางระบายน้ำและจัด ระเบียบภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อชุมชนน่าอยู่ เอื้อ ต่อชุมชนน่าอยู่	<b>กองช่าง/7</b> 1. ผอ.กองช่าง 2.นายช่างโยธา 3.นายช่างไฟฟ้า 4.พช.นายช่างโยธา 5.พช.นายช่างไฟฟ้า 6. พนักงานขับรถ กระเช้าไฟฟ้า 7.คนงานทั่วไป	<b>สำนักงานปลัด/21</b> 1. ปลัด อบต. 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ <b>5.นักวิชาการศึกษา (ขอใหม่)</b> 6.จน.ธุรการ 7.จพ.ป้องกันฯ 8.จพ.สาธารณสุขฯ 9.พช.นักวิเคราะห์ฯ 10.พช.นักวิชาการเกษตร 11.คนงานทั่วไป/5 12.พนักงานดับเพลิง 13.พนักงานขับรถฯ 14.ผู้ดูแลเด็ก /2 15.การโรง <b>16.พนักงานขับรถฯ (ขอใหม่)</b>



## การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
<u>ยุทธศาสตร์ที่ 2</u>	<p>พัฒนาแหล่งห้องเที่ยว ชุมชนคู่กับการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เป้าประสงค์</p> <p>- พื้นฟูแหล่ง (ประวัติศาสตร์และ วัฒนธรรม) ภูมิปัญญา ห้องถิน และพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ชุมชนที่สอดคล้องกับวิถี ชีวิต จัดการทรัพยากรป่าไม้ ชุมชนให้มี ความหลากหลายทางชีวภาพและอุดม สมบูรณ์ และลดภาวะจากขยาย น้ำเสีย และสารเคมีโดยมีชุมชนมีส่วนร่วมในการ จัดการ</p>	<p><u>สำนักงานปลัด/21</u></p> <p>1. ปลัด อบต 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ <b>5.นักวิชาการศึกษา (ขอใหม่)</b> 6.จน.ธุรการ 7.จพง.ป้องกันฯ 8.จพง.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10.ผช.นักวิชาการเกษตร 11.คนงานทั่วไป/5 12.พนักงานดับเพลิง 13.พนักงานขับรถฯ 14.ผู้ดูแลเด็ก /2 15.ภารโรง</p> <p><b>16.พนักงานขับรถขยะ (ขอใหม่)</b></p>	<p>1.กองช่าง/7 2.กองสวัสดิการ สังคม/3 3. กองคลัง/6 -ผอ.คลัง -นวก.การเงินฯ -จพง.จัดเก็บฯ -จพง.พัสดุ -ผช.จพง.การเงินฯ -ผช.จพง.จัดเก็บฯ (ขอใหม่)</p>
<u>ยุทธศาสตร์ที่ 3</u>	<p>พัฒนาการผลิตแบบ พอเพียงและการ กระจายรายได้เอื้อต่อ การแก้ปัญหาความ ยากจน</p> <p>- พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน และสร้าง แหล่งรายได้ในชุมชนให้สอดคล้องกับวิถี ชีวิต พัฒนาอาชีพและรายได้ที่มั่นคงให้ ทั่วถึงการกระจายกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริม การตลาด สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ ให้บริการได้อย่างเป็นระบบครบวงจร สนับสนุนกอง ทุนสรรหาราแห่งทุน ภายอนกที่เอื้อต่อการพัฒนาเกษตร กลุ่มวิสาหกิจชุมชน</p>	<p><u>กองสวัสดิการสังคม/3</u></p> <p>1.ผอ.กอง สว. 2.นักพัฒนาฯ 3.ผช.จพง.พัฒนาชุมชน</p>	<p>1.สำนักงานปลัด/21 2.กองคลัง/6 3.กองช่าง/7</p>



## การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> พัฒนาทางสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อความยั่งยืนของชุมชน	- พัฒนากลุ่มองค์กรเด็ก และเยาวชนให้เข้มแข็ง และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนอย่างรอบด้าน พื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ให้อยู่ในวิถีชีวิตของชุมชน พัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งและมีสุข ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพที่ไม่เหมาะสมและเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน	กองสวัสดิการสังคม/ 3 1.ผอ.กอง สว. 2.นักพัฒนาฯ 3.ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	<u>สำนักงานปลัด/21</u> 1. ปลัด อบต 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ <b>5.นักวิชาการศึกษา (ขอใหม่)</b> 6.จน.ธุรการ 7.จพง.ป้องกันฯ 8.จพง.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10.ผช.นักวิชาการเกษตร 11.คนงานทั่วไป/5 12.พนักงานดับเพลิง 13.พนักงานขับรถฯ 14.ผู้ดูแลเด็ก /2 15.การโรง <b>16.พนักงานขับรถขยะ (ขอใหม่)</b>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b> การบริการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	- พัฒนาบุคลากรและผู้นำชุมชนให้มีความรู้ ทักษะในการทำงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของอาเซียน พัฒนาระบบทั้งมูล สารสนเทศ เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนประชาคมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบทดตามและประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล	<u>สำนักงานปลัด/21</u> 1. ปลัด อบต 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ <b>5.นักวิชาการศึกษา (ขอใหม่)</b> 6.จน.ธุรการ 7.จพง.ป้องกันฯ 8.จพง.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10.ผช.นักวิชาการเกษตร	1.กองช่าง/7 2.กองสวัสดิการสังคม/3 3. กองคลัง/6



		11. คุณงานทั่วไป/5 12. พนักงานดับเพลิง 13. พนักงานขับรถฯ 14. ผู้ดูแลเด็ก /2 15. ภารโรง <b>16. พนักงานขับรถขยะ (ขอใหม่)</b>	
--	--	---	--

## 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างของ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกราชดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะติดต่อ มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ ส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อตระหนักรู้เป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้น ที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งราชอาณาจักร คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งค่ามาตรฐานไว้ ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

3. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา 1 แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานี อนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดยเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อตามแนวทางข้างต้นนี้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการได้วิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหม้อ เล็งเห็นว่า มี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนี้ มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการ หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร บริหารส่วน ตำบลช่องสามหม้อ ประกอบด้วย

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

### 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหม้อ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่ห่วงประโยชน์ ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตาม ค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน



4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เปิดเบื้องหน้าเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักธรรยากร่วมชาชีพขององค์กร

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หน้า 41

(อยู่ใน Excel) หน้า 35-37

10. แผนภูมิโครงสร้าง Excel หน้า 38-42

11. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่ง Excel หน้า 43-45