



# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ครั้งที่ 1 ปี 2561)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563



## คำนำ

การจัดแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถให้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่ององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจึงได้จัดทำแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	10
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	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

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
3. การจัดอัตรากำลังบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ**

.....

**1. หลักการและเหตุผล**

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 จนถึงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด)

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

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ กำหนดหลักเกณฑ์ 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 สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

### 2.1 วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ชัยภูมิ สามารถตรวจสอบ การกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอกว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

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

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### 2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ 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 บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น 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 ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในสั วรราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประ สิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

#### (1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอดังนี้

- **พนักงานส่วน ตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่ เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตาม โครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

#### (2) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น

โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับ นำที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และ ปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสม ในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน 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

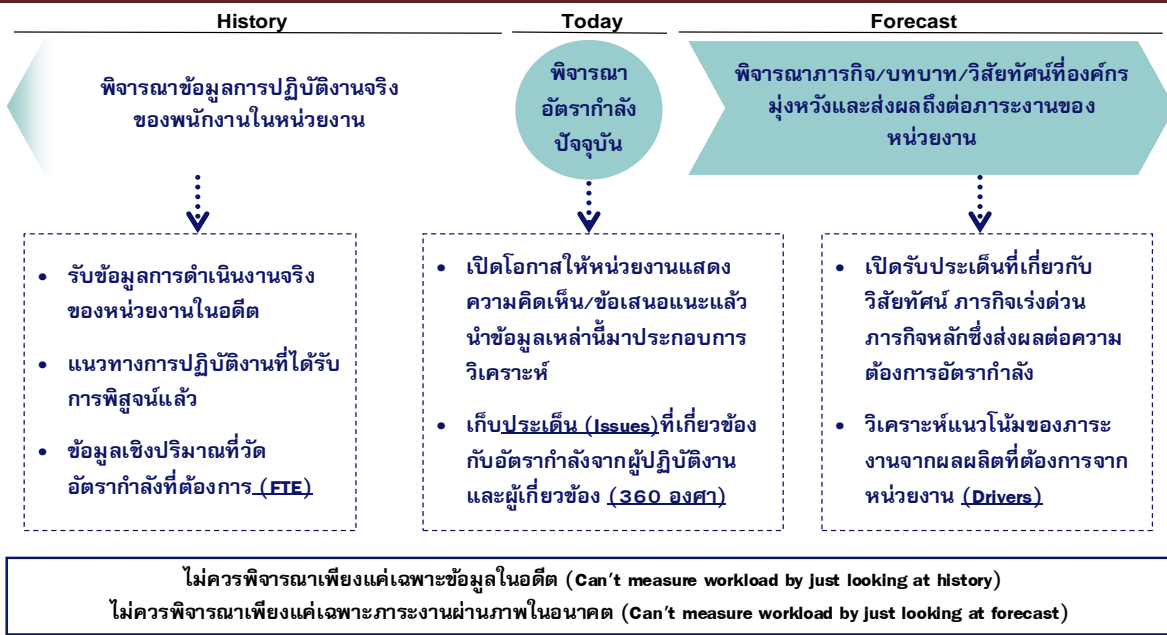
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกอง สวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัด ระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์ เยาวชน การ ส่งเสริมงบประมาณท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

### 3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

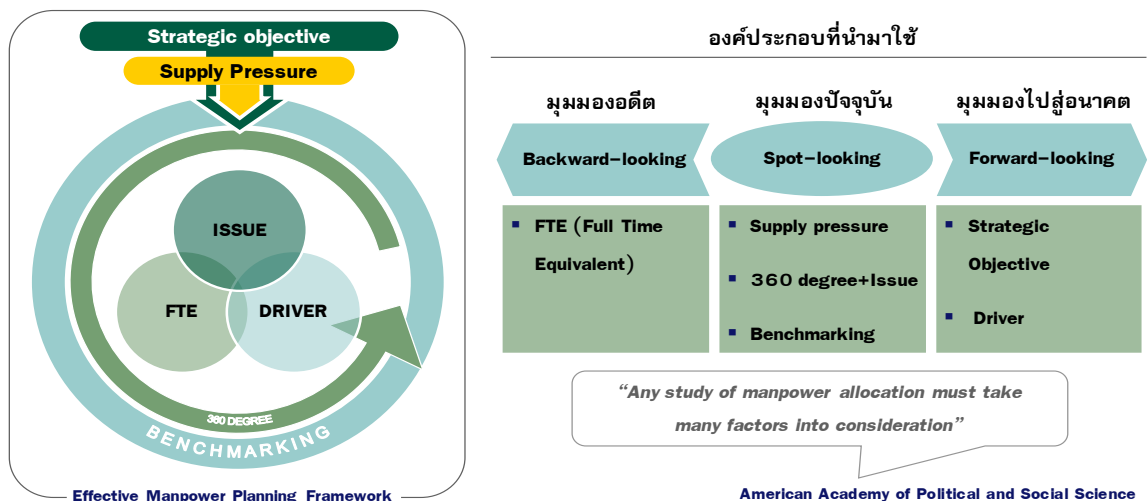
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง





จากโตอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “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): เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**(ความดันซัพพลาย): เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

#### ○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

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

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ 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  $1,380 \times 60$  จะได้ 82,800 นาที

**กระจกด้านที่ 4** Driver (คนขับรถ): เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs (ตัวชี้วัด) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบสนองต่อการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ 5** 360° และ Issues (360 °และประเด็น): นำประเด็นการบริหารคน / องค์การมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

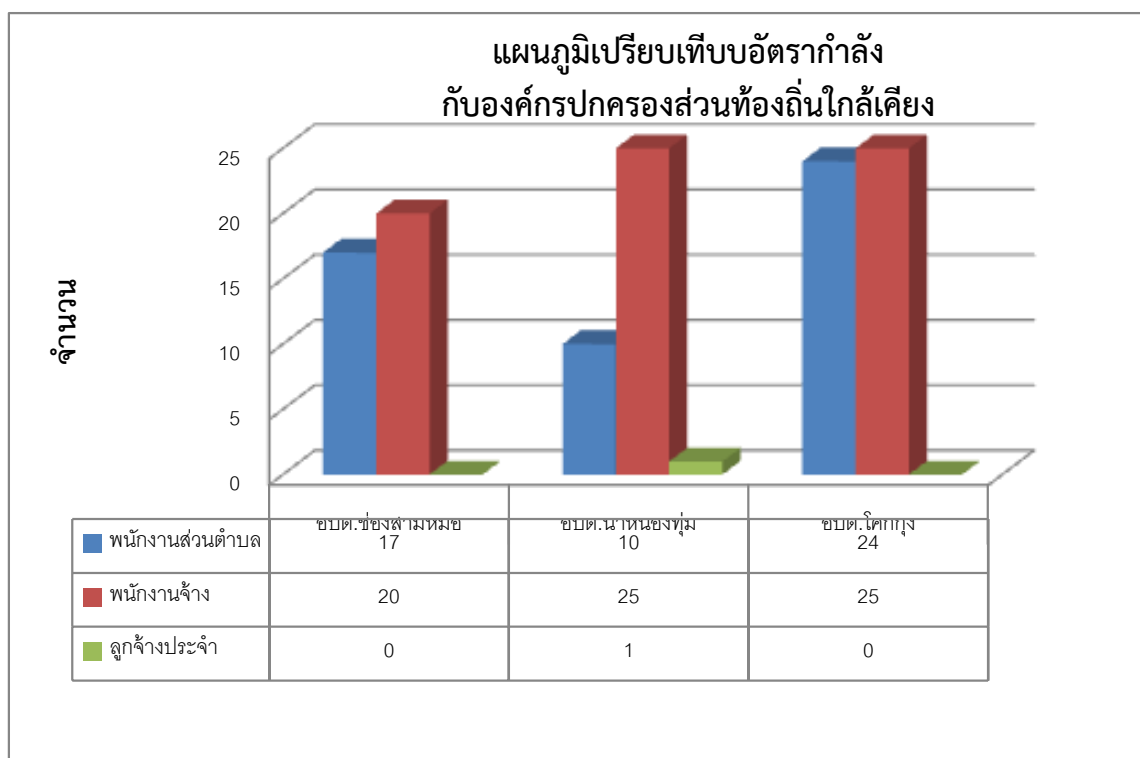
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วน

ราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ รองนายกองการบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้า ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

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





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหนองพุ่ม และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอได้ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2561-2563 ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

3.2.2 กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างสวราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคลต งบไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ใพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

### 3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถพยากรณ์สิ่งทีอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอโดยรวม



3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

- เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
- องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

## 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ มีความครบถ้วน องค์การบริหาร ส่วนตำบล ช่องสามหมอ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

### 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



## 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 และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- 3.3 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

### 4. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- 4.1 รมรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4.2 ส่งเสริมการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

### 5. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- 5.1 รมรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- 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 ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม ทั้งนี้การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลช่องสามหมอคือ

**“ช่องสามหมอน่าอยู่ วิถีวัฒนธรรม เป็นผู้นำลดภาวะโลกร้อน  
ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนเข้มแข็งและผาสุก”**

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

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่มาตรฐาน

-โครงสร้างพื้นฐาน โดยพัฒนาเส้นทางเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น ถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา โดยการก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น บ้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการกักเก็บน้ำให้เพียงพอกับการเกษตรและการอุปโภคบริโภค ปรับปรุงทางระบายน้ำและจัดระเบียบภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อชุมชนน่าอยู่เอื้อต่อชุมชนน่าอยู่

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชุมชนคู่กับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประสงค์

- พัฒนาแหล่ง (ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม) ภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้



ชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต จัดการทรัพยากรป่าไม้ ชุมชนให้มีความหลากหลายทางชีวภาพและอุดมสมบูรณ์ และลดภาวะจากขยะ น้ำเสียและสารเคมีโดยมีชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการ

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการผลิตแบบพอเพียงและการกระจายรายได้เอื้อต่อการแก้ปัญหาความยากจน

- พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน และสร้างแหล่งรายได้ในชุมชนให้สอดคล้องกับวิถีชีวิต พัฒนาอาชีพและรายได้ที่มั่นคงให้ทั่วถึงการกระจายกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมการตลาด สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ให้บริการได้อย่างเป็นระบบครบวงจร สนับสนุนกองทุนสรรหาแหล่งทุนภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนากลุ่ม และกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

### ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาทางสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อความยั่งยืนของชุมชน

- พัฒนากลุ่มองค์กรเด็ก และเยาวชนให้เข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างรอบด้าน พัฒนาอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ให้อยู่ในวิถีชีวิตของชุมชน พัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งและมีสุข ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพที่เหมาะสมและเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน พัฒนาศักยภาพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน พัฒนาศักยภาพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรม และได้มาตรฐาน

### ยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริการจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- พัฒนาบุคลากรและผู้นำชุมชนให้มีความรู้ ทักษะในการทำงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของอาเซียน พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนประชาคมเรียนรู้อย่างต่อเนื่องพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชนแผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนด อยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ(มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุขการ (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) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด (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 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) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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** ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ ได้เป็นอย่างดี 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. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

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

## 7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 35 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

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



Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยทำให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

### 1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### 1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร กระทบหรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li> <li>2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>3. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p>ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	



<u>โอกาส (O)</u>	<u>ข้อจำกัด (T)</u>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li><li>2. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพจนได้ตลอดเวลา</li><li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบรม.ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li><li>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ (ระดับองค์กร)**

<u>จุดแข็ง (S)</u>	<u>จุดอ่อน (W)</u>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li><li>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบรม.ในฐานะตัวแทน</li><li>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li><li>5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li><li>6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>2. พื้นที่พัฒนาที่กว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li><li>3. อาคารสำนักงานคับแคบ</li></ol>
<u>โอกาส (O)</u>	<u>ข้อจำกัด (T)</u>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบรม.ดี</li><li>2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li><li>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบรม. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li><li>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li><li>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li><li>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบรม.</li><li>3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li></ol>





ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการส่วนสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปนี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1. สำนักงานปลัด อบต.</b>  <b>หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ</b>  <b>(นักบริหารงานทั่วไป)</b></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>-งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>-งานการประชุม</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</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>  <b>หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ</b>  <b>(นักบริหารงานทั่วไป)</b></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>-งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>-งานการประชุม</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</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>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานกฎหมายและคดี</li> <li>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul>	<p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานกฎหมายและคดี</li> <li>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>-งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul>	
---	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอำนวยความสะดวก</li> <li>-งานป้องกันและฟื้นฟู</li> <li>-งานป้องกัน</li> </ul>	<p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอำนวยความสะดวก</li> <li>-งานป้องกันและฟื้นฟู</li> <li>-งานป้องกัน</li> </ul> <p>1.5 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ข้อมูลการเกษตรเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานการควบคุมและป้องกันโรคระบาด</li> </ul>	
<p><b><u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <p>1. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานอนามัยชุมชน</li> <li>-งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>-งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>-งานรักษาความสะอาด</li> <li>-งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> <li>-งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพ</li> <li>-งานบริการสาธารณสุข</li> <li>-งานควบคุมโรค</li> <li>-งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนสังคม</li> </ul>	<p><b><u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <p>1. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานอนามัยชุมชน</li> <li>-งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>-งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>-งานรักษาความสะอาด</li> <li>-งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> <li>-งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพ</li> <li>-งานบริการสาธารณสุข</li> <li>-งานควบคุมโรค</li> <li>-งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนสังคม</li> </ul>	



<p>-งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>-งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>2. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-งานสุขาภิบาลทั่วไป</p> <p>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p>	<p>-งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>-งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>2. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-งานสุขาภิบาลทั่วไป</p> <p>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p>	
---	---	--

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



<p><b>2 กองคลัง</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> <b>(นักบริหารงานคลัง)</b></p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานการเงิน</li><li>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li><li>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li><li>-งานเก็บรักษาเงิน</li></ul> <p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานบัญชี</li><li>-งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน</li><li>-งานงบการเงินและงบทดลอง</li><li>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</li></ul>	<p><b>2. กองคลัง</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> <b>(นักบริหารงานคลัง)</b></p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานการเงิน</li><li>-งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li><li>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li><li>-งานเก็บรักษาเงิน</li></ul> <p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานบัญชี</li><li>-งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน</li><li>-งานงบการเงินและงบทดลอง</li><li>-งานแสดงฐานะทางการเงิน</li></ul>	
--	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>-งานพัฒนารายได้</li><li>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li><li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li></ul> <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li><li>-งานพัสดุ</li><li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li></ul>	<p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>-งานพัฒนารายได้</li><li>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li><li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li><li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li><li>-งานการจัดทะเบียนผู้เสียภาษีทุกประเภท</li><li>-งานจัดทำบัญชีลูกหนี้ประจำเดือนและสิ้นปี</li><li>-งานเร่งรัดติดตามหนี้ค้างชำระ</li></ul> <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-งานการซื้อและการจ้าง</li><li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li><li>-งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ</li></ul>	



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

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



<p>4.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p>4.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>-งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</li> </ul>	<p>4.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p>4.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>-งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</li> </ul>	
--	--	--

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำล้าง 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 องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561-2563 องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และ สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

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

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/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 กสธ.)
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	-	-	<b>กำหนดเพิ่ม</b>
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	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561-2563) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ

ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานขับรถขยะ</b>	-	1	1	1	+1	-	-	<b>กำหนดเพิ่ม</b>
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	ว่างเดิม 1
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<b>กองคลัง(04)</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 กสส.)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</b>	-	1	1	1	+1	-	-	<b>กำหนดเพิ่ม</b>
<b>กองช่าง(05)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	





แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561-2563) องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อ.แก้งคร้อ จ.ชัยภูมิ

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

### กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2558 – 2560

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





**บัญชีขออนุมัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561-2563)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ**

ที่	อปท.	แผนอัตรากำลัง 3 ปี (เดิม)(2558-2560)				ค่าใช้จ่ายปี 60 (ป1) (%)	แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ใหม่)(2561-2563)				ภาระค่าใช้จ่ายตาม ม.35			ค่าใช้จ่ายปี 61 (ป1) (%)	งบประมาณรายจ่ายปี 60	ตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่ม	ตำแหน่งว่างเดิม		
		กอง	กรอบอัตรากำลัง				ครองตำแหน่ง	กอง	กรอบอัตรากำลัง			61 (%)	62 (%)					63 (%)	
			58	59	60				61	62	63								ครองตำแหน่ง
1	อบต.ช่องสามหมอ	ป/ค/ข/สก (-ปลัด อปท./ -หน.สป./ -ผอ.คลัง/ -ผอ.ช่าง/ -ผอ.สวัสดิการฯ/	พนักงานส่วนท้องถิ่น(ไม่รวมครู)				28.01	ป/ค/ข/สก (-ปลัด อปท./ -หน.สป./ -ผอ.คลัง/ -ผอ.ช่าง/ -ผอ.สวัสดิการฯ/	พนักงานส่วนท้องถิ่น(ไม่รวมครู)							0.0	33,487,900	-นักวิชา การศึกษา (สป.) -พนักงานขับ รถขยะ(สป.) -ผ.จพง. จัดเก็บ รายได้ (ค)	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> - นักวิเคราะห์ (สป.) (ร้องขอ กสด.) -จพง.สาธารณสุข (สป.) -จพง.พัสดุ (ค) (ร้องขอ กสด.) <u>พนักงานจ้าง</u> -พนักงาน ดับเพลิง(สป.) -คนงานทั่วไป (สป.)
			พนักงานจ้าง(ไม่รวมเงินอุดหนุน)						พนักงานจ้าง(ไม่รวมเงินอุดหนุน)										
			ข้อมูล ผดต. ที่เป็นเงินอุดหนุน						ข้อมูล ผดต. ที่เป็นเงินอุดหนุน										
			2	2	2	2		2	2	2	2								

หมายเหตุ /มีคนครอง Xไม่มีคนครอง

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นางวนิดา บุญทัน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล/เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวชดากร พิไลวงศ์)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

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

การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การาพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 1</b> การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่มาตรฐาน	-โครงสร้างพื้นฐาน โดยพัฒนาเส้นทางเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น ถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา โดยการก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการกักเก็บน้ำให้เพียงพอกับการเกษตรและการอุปโภคบริโภค ปรับปรุงทางระบายน้ำและจัดระเบียบภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อชุมชนน่าอยู่เอื้อต่อชุมชนน่าอยู่	กองช่าง /7 1. ผอ.กองช่าง 2.นายช่างโยธา 3.นายช่างไฟฟ้า 4.ผช.นายช่างโยธา 5.ผช.นายช่างไฟฟ้า 6. พนักงานขับรถ 7.คนงานทั่วไป 8.คนงานทั่วไป 9.คนงานทั่วไป 10.คนงานทั่วไป 11.คนงานทั่วไป 12.คนงานทั่วไป 13.คนงานทั่วไป 14.คนงานทั่วไป 15.คนงานทั่วไป	สำนักงานปลัด/21 1. ปลัด อบต 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ 5.นักวิชาการศึกษา (ขอใหม่) 6.จพ.นรกร 7.จพ.ป้องกันฯ 8.จพ.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10.ผช.นักวิชาการเกษตร 11.คนงานทั่วไป/5 12.พนักงานดับเพลิง 13.พนักงานขับรถฯ 14.ผู้ดูแลเด็ก /2 15.ภารโรง 16.พนักงานขับรถขยะ (ขอใหม่)



การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การาพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ชุมชนคู่กับการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมเป้าประสงค์</p>	<p>- พื้นฟูแหล่ง (ประวัติศาสตร์และ วัฒนธรรม) ภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนา แหล่งการเรียนรู้ชุมชนที่สอดคล้องกับวิถี ชีวิต จัดการทรัพยากรป่าไม้ ชุมชนให้มี ความหลากหลายทางชีวภาพและอุดม สมบูรณ์ และลดภาวะจากขยะ น้ำเสีย และสารเคมีโดยมีชุมชนมีส่วนร่วมในการ จัดการ</p>	<p><u>สำนักงานปลัด/21</u> 1. ปลัด อบต. 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ <b>5.นักวิชาการศึกษา (ขอใหม่)</b> 6.จพ.น.ธุรการ 7.จพ.ง.ป้องกันฯ 8.จพ.ง.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10.ผช.นักวิชาการเกษตร 11.คนงานทั่วไป5 12.พนักงานดับเพลิง 13.พนักงานขับรถฯ 14.ผู้ดูแลเด็ก /2 15.ภารโรง <b>16.พนักงานขับรถขยะ (ขอใหม่)</b></p>	<p>1.กองช่าง/7 2.กองสวัสดิการ สังคม/3 3. กองคลัง/6 -ผอ.คลัง -นวก.การเงินฯ -จพ.ง.จัดเก็บฯ -จพ.ง.พัสดุ -ผช.จพ.ง.การเงินฯ <b>-ผช.จพ.ง.จัดเก็บฯ (ขอใหม่)</b></p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> พัฒนาการผลิตแบบ พอเพียงและการ กระจายรายได้เอื้อต่อ การแก้ปัญหาความ ยากจน</p>	<p>- พัฒนาทักษะฝีมือ แรงงาน และสร้าง แหล่งรายได้ในชุมชนให้สอดคล้องกับวิถี ชีวิต พัฒนาอาชีพและรายได้ที่มั่นคงให้ ทั่วถึงการกระจายกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริม การตลาด สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ ให้บริการได้อย่างเป็นระบบครบวงจร สนับสนุนกองทุนสรรหาแหล่งทุน ภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนากลุ่ม และ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน</p>	<p><u>กองสวัสดิการสังคม/3</u> 1.ผอ.กอง สว. 2.นักพัฒนาฯ 3.ผช.จพ.ง.พัฒนาชุมชน</p>	<p>1.สำนักงานปลัด/21 2.กองคลัง/6 3.กองช่าง/7</p>



## การจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ	
		ส่วนราชการหลัก	ส่วนราชการร่วม
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> พัฒนาทางสังคมและคุณภาพชีวิตเพื่อความยั่งยืนของชุมชน</p>	<p>- พัฒนากลุ่มองค์กรเด็ก และเยาวชน ให้เข้มแข็ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างรอบด้าน พื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ให้อยู่ในวิถีชีวิตของชุมชน พัฒนาสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็งและมีสุข ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพที่เหมาะสมและเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน พัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย เป็นธรรมและได้มาตรฐาน</p>	<p><u>กองสวัสดิการสังคม/ 3</u> 1.ผอ.กอง สว. 2.นักพัฒนาฯ 3.ผช.จพง.พัฒนาชุมชน</p>	<p><u>สำนักงานปลัด/21</u> 1. ปลัด อบต 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ 5.นักวิชาการศึกษา (ขอใหม่) 6.จพน.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 16.พนักงานขับรถขยะ (ขอใหม่)</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b> การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>- พัฒนาบุคลากรและผู้นำชุมชนให้มีความรู้ ทักษะในการทำงานรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของอาเซียน พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนประชาคมเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p><u>สำนักงานปลัด/21</u> 1. ปลัด อบต 2.หัวหน้าสำนัก 3.นักทรัพยากรฯ 4.นักวิเคราะห์ฯ 5.นักวิชาการศึกษา (ขอใหม่) 6.จพน.ธุรการ 7.จพง.ป้องกันฯ 8.จพง.สาธารณสุขฯ 9.ผช.นักวิเคราะห์ฯ 10.ผช.นักวิชาการเกษตร</p>	<p>1.กองช่าง/7 2.กองสวัสดิการสังคม/3 3. กองคลัง/6</p>



		11.คนงานทั่วไป5 12.พนักงานดับเพลิง 13.พนักงานขับรถฯ 14.ผู้ดูแลเด็ก /2 15.ภารโรง 16.พนักงานขับรถขยะ (ขอใหม่)	
--	--	---	--

## 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างของ

องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้น ที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อใจการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วน ตำบลช่องสามหมอมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

3. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอ ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา 1 แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลพระเพลิง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงสามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสามหมอตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล ช่องสามหมอเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี 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

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
(อยู่ใน Excel) หน้า 35-37

หน้า 41

10. แผนภูมิโครงสร้าง Excel หน้า 38-42

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง Excel หน้า 43-45