



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหลล

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑

ด้วย คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา (ถ.อบต.จังหวัดพังงา) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหลล กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม ซึ่งเป็นตำแหน่งใหม่มีได้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จำนวน ๑ อัตรา คือ

- ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก เลขที่ตำแหน่ง ๓๔-๓-๐๑-๒๒๒๘-๓๕๗

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และเพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นเครื่องมือกลไกที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลล ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ผู้ประกาศ ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายสมชาย ทิพย์พิมล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหลล



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๑



องค์การบริหารส่วนตำบลเทล
อำเภอกะปง จังหวัดพังงา



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๐
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

รายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑



หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเหล จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงาที่พิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเหล จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลเหล

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ



๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมาย ดังนี้

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล เทล ดังนี้



• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล็กเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

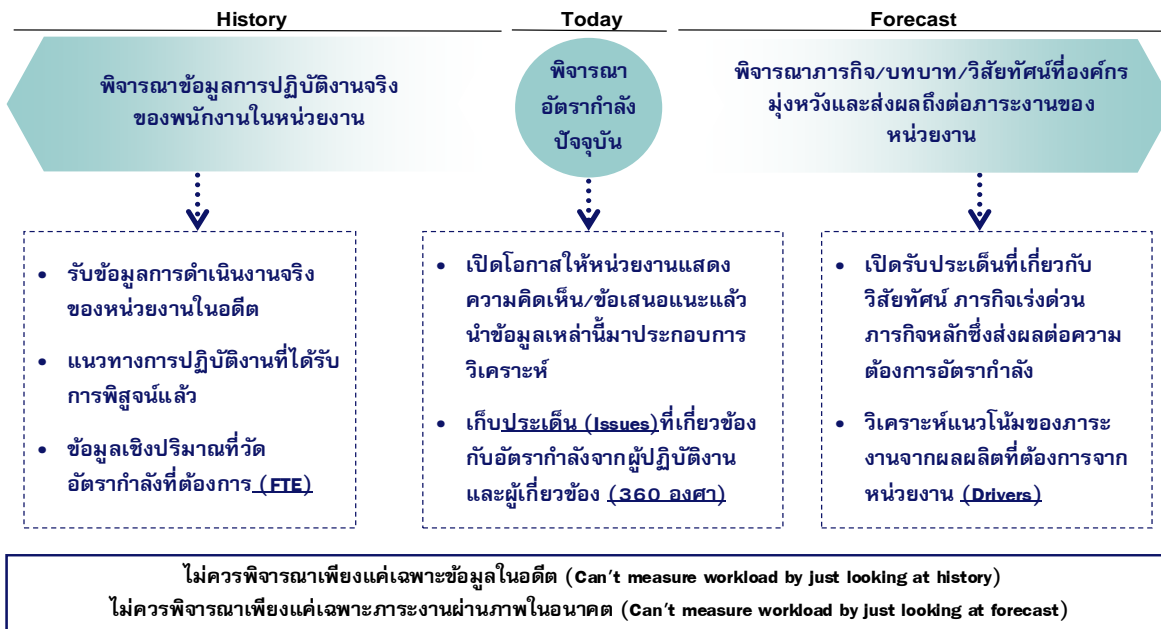


- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขต ที่มีอยู่ดังนี้



กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขต จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านกฎหมาย จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักงานปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการงานด้านกฎหมายให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขต ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ตีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต



- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเหลล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลล (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลล) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลล (การตรวจประเมิน LPA)

กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเหลล พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเหลล เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้



▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน งบประมาณและปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลรมณีย์ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา องค์การบริหารส่วนตำบลเหมาะ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑.	อบต.เหล	๔	๒๒,๖๖๑,๖๒๕	๑๓	๑๐	
๒.	อบต.ท่านา	๔	๓๒,๒๓๕,๐๐๐	๑๙	๑๔	
๓.	อบต.รมณีย์	๔	๒๓,๗๐๐,๐๕๔	๑๔	๑๒	
๔.	อบต.เหมาะ	๔	๒๒,๑๕๐,๐๐๐	๑๓	๑๑	

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล องค์การบริหารส่วนตำบลรมณีย์ องค์การบริหารส่วนตำบลเหมาะ และ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสี่หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีในกองคลังและตำแหน่งคนงานประจํารถขยะในกองช่างจึงสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเหลได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคํการบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัดคํการบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสวนราชการเปนคณะทำงาน มีนักรัพยากรบุคคล เปนเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองสวนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองสวนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล โดยให้หัวหน้าสวนราชการเข้ามามีสวนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างสวนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน รอยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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



๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลพังงา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหลพบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจําปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แยกออกเป้นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

สภาพปัญหา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่สะดวก
- การมีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- การติดต่อสื่อสารยังมีอุปสรรคสำหรับบางพื้นที่
- น้ำอุปโภคบริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง



๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- การรวมกลุ่มของเกษตรกรยังไม่เข้มแข็งพอ
- ปัญหาการขาดการส่งเสริมอาชีพ
- ปัญหาด้านการพัฒนาและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. ดานสังคม

- การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อยังไม่ดีพอ
- การเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดติดขัดความต่อเนื่อง
- การให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
- สถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ
- การส่งเสริมด้านการศึกษายังมีน้อย
- กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่ไม่เต็มที่เท่าที่ควร
- การส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นยังมีน้อย

๔. ดานการเมืองการบริหาร

- ช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชนยังมีน้อย
- บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังมีจำนวนน้อย
- ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร

๕. ดานสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การบุกรุกทำลายป่าเพื่อนำพื้นที่ไปทำการเกษตร
- ปัญหากล้วยแล้ง
- ปัญหาน้ำท่วม
- ปัญหาด้านสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับคูระบายน้ำ ที่มีปัญหาอุดตันทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน
- ๑.๒ ต้องการให้มีการปรับปรุงพัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อสะดวกในการขนส่งสินค้าการเกษตรออกจำหน่าย
- ๑.๓ ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ให้มีการจัดอุปกรณ์ในการกักเก็บน้ำที่มีความสะอาดไว้สำหรับการอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้งเพื่อให้มีน้ำดื่มน้ำใช้ที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน



๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ พืชผลทางการเกษตร การจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนหรือการรวมกลุ่มเพื่อหาแหล่งเงินทุนนำมาลงทุนสำรองในการประกอบอาชีพ

๒.๒ จัดหาอาชีพเสริมให้กับประชาชนหลังจากการว่างงานจากอาชีพหลัก จัดให้มีการพัฒนาโดยองค์รวม ตลอดจนประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนและเป็นที่ยอมรับของประชาชนในชุมชนและนักท่องเที่ยวทั่วไป

๒.๓ จัดให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และการส่งเสริมเกษตรกรรมในครัวเรือน

๓. ด้านสังคม

๓.๑ จัดระบบดูแลเด็กและเยาวชน สตรีให้ได้รับความรู้เพื่อให้พ้นจากอบายมุขต่างๆและเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รวมทั้งการส่งเสริมการศึกษาและประเพณีท้องถิ่นให้กับเด็กและเยาวชนรุ่นหลังได้รับรู้

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา นันทนาการแก่ประชาชนทุกวัย ให้มีการบริการอบรมการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ให้แก่ประชาชนทั่วไป

๓.๓ จัดสร้างสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

๓.๕ ให้การสงเคราะห์กลุ่มผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง

๓.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพของท้องถิ่น โดยการดำเนินการสร้างสุขภาพ การป้องกันโรคและฟื้นฟูสมรรถภาพ

๓.๗ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับภัยอันตรายของยาเสพติด

๔. ด้านการเมืองการปกครอง

๔.๑ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขต

๔.๒ มีการรณรงค์และส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยแก่เยาวชน ประชาชนโดยเน้นระบบคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านให้มีความเพียงพอกับปริมาณงาน ภารกิจ เป้าหมายขององค์กร

๔.๓ พัฒนาศักยภาพแก่บุคลากร พนักงาน สมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การระดมความคิดเห็นจากประสบการณ์จริง การพัฒนาทัศนศึกษาดูงาน นำมาปรับปรุงในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๔ มีการพัฒนาระบบและวิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว ถูกต้อง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ



๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ จัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อบริหารสถานที่ท่องเที่ยวของตำบลให้แข็งแรงและเป็นที่ยู้จักของนักท่องเที่ยวทั่วไป

๕.๒ จัดให้มีการแจกจ่ายน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอกับความต้องการของประชาชนในชุมชนอย่างทั่วถึงในฤดูแล้ง

๕.๓ ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยทันท่วงทีเมื่อเกิดมีภัย

๕. การกิจ อํานาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล็กนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจําปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเหล็กคือ **“เมืองท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างรู้คุณค่า น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเหล็กเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเหล็ก ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
๒. ขยายเขต ติดตั้งปรับปรุงซ่อมแซมและบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างมีระบบและต่อเนื่อง
๓. สนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ
๕. เสริมสร้างมาตรการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. สนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. เสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์
- ส่งเสริม สนับสนุนธุรกิจการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- บริการการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองการปกครอง

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่
- ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต.ให้มากที่สุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการเข้าร่วมประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

- ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ด้านภาษาประเทศสมาชิกอาเซียน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

- ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**
 - ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
 - ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘(๑)
 - ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘(๒)



- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖(๔)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗(๖)
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗(๓)
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘(๔)
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖(๑๐)
- ๒.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖(๕)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘)
- ๓.๓ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖(๑๗)
- ๓.๔ การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖(๒๘)

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘(๖)
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘(๕)
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)
- ๔.๔ ให้มีตลาด มาตรา ๖๘(๑๐)
- ๔.๕ การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘(๑๒)
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘(๑๑)
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖(๖)
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖(๗)



๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มาตรา ๖๗(๗)
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗(๒)
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
มาตรา ๖๗ (๘)
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)
- ๖.๓ การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖(๙)
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
มาตรา ๑๗(๑๘)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
มาตรา ๔๕ (๓)
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร
ให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
มาตรา ๑๖(๑๖)
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น มาตรา ๑๗(๓)
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗(๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ



เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทลมีความครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก
- ๑.๒ การมีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ การติดต่อสื่อสารยังมีอุปสรรคสำหรับบางพื้นที่
- ๑.๕ น้ำอุปโภคบริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง

จุดแข็ง (Strength =s)

- ๑.๑ ถนนมีการพัฒนาปรับปรุงและบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้สัญจรไป-มาได้สะดวก
- ๑.๑ ไฟฟ้ามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีแสงสว่างที่ทั่วถึง
- ๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีบริการน้ำเพื่ออุปโภคในช่วงฤดูแล้ง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑.๑ ถนนหนทางสำหรับประชาชนใช้สัญจร ไป-มา มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ มีน้ำขังทำให้การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน
- ๑.๒ ภายในหมู่บ้านยังไม่ไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน
- ๑.๓ การติดต่อสื่อสารยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่เนื่องจากสัญญาณโทรศัพท์ยังไม่ดีพอ

โอกาส (Opportunity =O)

๑.๑ ขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้พัฒนาเส้นทางคมนาคมที่ต้องทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควรเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเทลมีงบประมาณรายจ่ายไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก



๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ การรวมกลุ่มของเกษตรกรยังไม่เข้มแข็งพอ
- ๒.๓ ปัญหาการขาดการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาด้านการพัฒนาและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑ เกษตรกรผลิตสินค้าทางการเกษตรอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ ด้านการท่องเที่ยวประชาชนในเขตตำบลเหลรวมกลุ่มกันเพื่อจัดตั้งกลุ่มวิสาหกิจชุมชน
- ๑.๓ ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลเหลให้ความสนใจในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑.๑ ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนที่เข้มแข็ง
- ๑.๒ การรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ๑.๓ ขาดการประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เป็นรูปธรรม
- ๑.๔ การพัฒนาผลผลิตสินค้าทางการเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity =O)

- ๑.๑ ขอความร่วมมือจากหน่วยงานระดับจังหวัดเพื่อจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกลุ่มเกษตรกร
- ๑.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่เกษตรกรที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบล
- ๑.๓ ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานทุกฝ่ายเพื่อประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยวทั่วไป
- ๑.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลมีรายได้เสริมจากนักท่องเที่ยวที่มาท่องเที่ยวในเขตตำบลเหล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑.๑ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๑.๒ การประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกยังไม่จริงจังเท่าที่ควร
- ๑.๓ การประชาสัมพันธ์สถานที่ท่องเที่ยวยังมีไม่ต่อเนื่อง
- ๑.๔ กลุ่มวิสาหกิจชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอ



๓. ด้านสังคม - การศึกษา เช่น

- ๓.๑ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อยังไม่ดีพอ
- ๓.๒ การเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดติดขัดความต่อเนื่อง
- ๓.๓ การให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ สถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ
- ๓.๕ การส่งเสริมด้านการศึกษายังมีน้อย
- ๓.๖ กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่ไม่เต็มที่เท่าที่ควร
- ๓.๗ การส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นยังมีน้อย

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเขตสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน และประชาชนในตำบลอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเขตจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น ประเพณีสงกรานต์ รดน้ำผู้สูงอายุ
- ๑.๓ มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยม ขยายโอกาส และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบต.
- ๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเขตมีการสนับสนุนงบประมาณในการดูแลสุขภาพของประชาชนในตำบลอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑.๑ เยาวชนได้รับการศึกษาน้อย ปัญหาเด็กติดยาเสพติด
- ๑.๒ ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สินและเป็นหนี้ในที่สุด
- ๑.๓ เยาวชนและประชาชนในเขตตำบลยังให้ความสนใจในการออกกำลังกายน้อย

โอกาส (Opportunity =O)

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเขตได้รับความร่วมมือในการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล
- ๑.๒ การประสานความร่วมมือจากหน่วยงานหลายๆหน่วยงานในเขตตำบลเพื่อร่วมกันผลักดันในการพัฒนาส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๑.๓ ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจอร์ับงบประมาณในการพัฒนาส่งเสริมการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑.๑ ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุมคามอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง



- ๑.๒ การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
- ๑.๓ การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถดำเนินการได้ การสำรวจไม่ทั่วถึง ขาดความร่วมมือจากประชาชน เช่น โรคไข้เลือดออก

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

- ๔.๑ ช่องทางการรับรู้ข่าวสารของประชาชนยังมีน้อย
- ๔.๒ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง
- ๔.๓ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังมีจำนวนน้อย
- ๔.๔ ปัญหาการขาดความรู้ด้านหลักการบริหาร

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเขตส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
- ๑.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
- ๑.๓ ได้รับการจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจในการว่าจ้างบุคลากร
- ๑.๔ ทางการศึกษา จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑.๑ ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ๑.๒ ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑.๓ บุคลากรมีน้อยปริมาณงานมาก
- ๑.๔ ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity =O)

- ๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๑.๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑.๑ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์



- ๑.๒ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
- ๑.๓ ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่นการจัดทำแผนพัฒนาสามปี

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ๕.๑ การบุกรุกทำลายป่าเพื่อนำพื้นที่ไปทำการเกษตร
- ๕.๒ ปัญหาภัยแล้ง
- ๕.๓ ปัญหาน้ำท่วม
- ๕.๔ ปัญหาด้านสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑.๑ ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
- ๑.๒ มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ๑.๑ ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- ๑.๒ ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อมน้อย

โอกาส (Opportunity =O)

- ๑.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญและได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
- ๑.๒ มีระบบการกำจัดขยะ มีระบบการจัดเก็บขยะ
- ๑.๓ ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยเมื่อเกิดน้ำท่วม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑.๑ การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังไม่ต่อเนื่อง
- ๑.๒ สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๑.๓ ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเหล จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๖.๒.๕ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๒.๖ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์



๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเทล (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑.บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน	๑. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน
๒.บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ	๒. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๓.บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี	๓. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน
๔.การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม	๔. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๕.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร	๕. ผู้ประเมินการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๖.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้	๖. บุคลากรของ อบต.มีการโอนย้ายบ่อย
๗.บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน	๗.บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ



โอกาส O

๑. การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัลทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. บุคลากรขององค์กรมีการโอน (ย้าย) บ่อยทำให้การวางแผนอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจที่มี
๔. นโยบายรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕. ส่วนราชการต่างๆให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกันยากแก่การทำงานร่วมกัน



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทล (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรที่มีในองค์กรมีความสามัคคี ทำงานตรงเวลาและเต็มเวลา ๒. การเดินทางมาทำงานสะดวก ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๒. ปัญหาบางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ ๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ ๔. สำนักงานคับแคบ ยากแก่การจัดเก็บเอกสารข้อมูลเอกสารต่างๆสำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๕. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณสุขปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณสุขปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเหลล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเหลลที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเหลลจึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนาจการระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนาจการระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑				
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
*ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	จัดสรร อัตรา



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๒๘,๙๓๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๕๑๕,๑๖๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๒๘๐	๑๔,๖๔๐

๑) สำนักงานปลัด มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนาจการ ระดับต้น)	๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	-	๑๘๐,๓๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๓.	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑๕,๐๖๐	-	๑๘๐,๓๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๐๓๐	-	๑๓๒,๓๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๗.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๒๔๐	-	๑๓๔,๘๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐



ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
พนักงานจ้างทั่วไป								
๘.	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนวยการระดับต้น)	๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๒๒,๖๐๐	-	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๓.	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑๖,๙๖๐	-	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๙,๔๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๖.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๙,๘๓๐	-	๑๑๗,๙๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการ ระดับต้น)	๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๒๕,๖๖๐	-	๓๐๗,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๙๑๐	-	๑๔๒,๙๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๔.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๕๓๐	-	๑๓๘,๓๖๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕.	คนงานประจำรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-



๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม(ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา อำนาจการ ระดับต้น)	๑	-	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๕,๕๓๐	-	๑๘๖,๓๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๔.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-	-
๕.	ผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-	-

๕) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่าตอบแทน	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-

๖) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำระดับ ๒ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๗) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำระดับ ๒ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-



๘) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๒๒,๖๖๑,๖๒๕	๒๓,๗๙๔,๗๐๖	๒๔,๙๘๔,๔๔๑

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๕,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๒๘๐	๑๔,๖๔๐	๕๒๙,๒๐๐	๕๔๓,๔๘๐	๕๕๘,๑๒๐	
สำนักงานปลัด																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๘๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๓	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๔	นิติกร	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ		๑	๑	๑๓๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๗๖๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๔๙,๐๔๐	
๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๒๘๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๙	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเหล็ก ประจําปีงบประมาณ 2561 - 2563

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
กองคลัง																			
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่าง	
๑๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐		
๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐		
๑๓	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึก ข้อมูล		๑	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๗๖๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๓๒,๘๔๐		
กองช่าง																			
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่าง	
๑๗	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐		
๑๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๐	คนงานประจํารถขยะ		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๒๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง	
๒๒	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง	
*๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จัดสรร	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๙๒๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๙,๘๘๐		
๒๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุน)		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
(๔)	รวม		๒๖	๑๖	๕,๗๘๓,๘๘๐	๒๖	๒๖	๒๖	+๑	-	-	๔๘๓,๗๒๐	๑๙๗,๔๖๐	๒๐๐,๕๘๐	๖,๑๕๕,๙๒๐	๖,๓๕๒,๓๘๐	๖,๕๕๒,๙๖๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๒๓๐,๙๘๔	๑,๒๗๐,๔๗๖	๑,๓๑๐,๕๙๒		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่าย บุคคลทั้งสิ้น														๗,๓๘๕,๙๐๔	๗,๖๒๒,๘๕๖	๗,๘๖๓,๕๕๒		
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี														๓๒.๕๙	๓๒.๐๔	๓๑.๔๗		

หมายเหตุ ๑.ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๒๑,๕๘๒,๕๐๐ บาท = (๒๑,๕๘๒,๕๐๐ x ๕%) = ๑๐๗,๖๑๒,๖๒๕

๒.ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

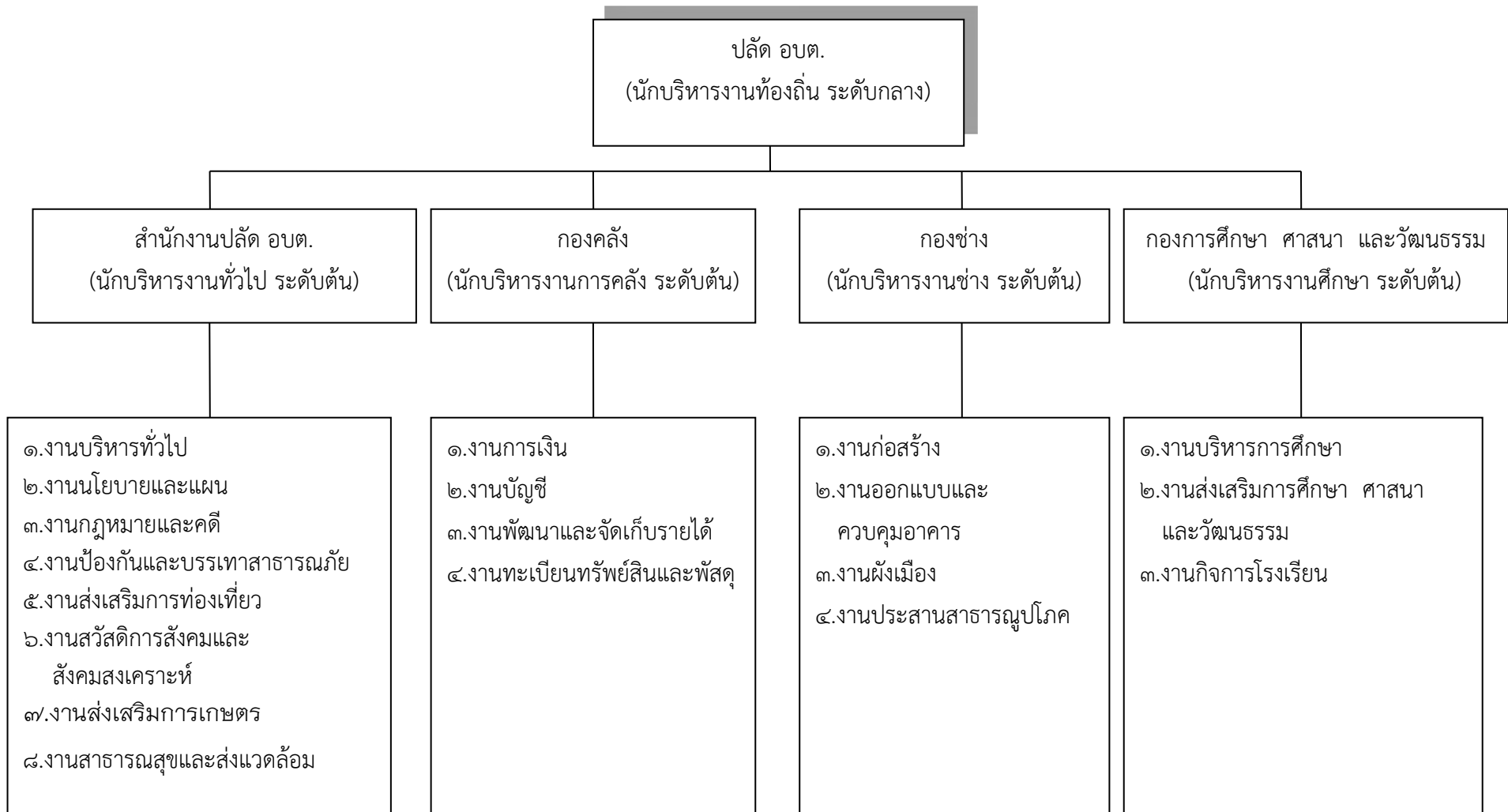
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๒๒,๖๖๑,๖๒๕ บาท = (๒๒,๖๖๑,๖๒๕ x ๕%) = ๑๑,๓๓๐,๘๑๒

๓.ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒๓,๗๙๔,๗๐๖ บาท = (๒๓,๗๙๔,๗๐๖ x ๕%) = ๑๑,๘๙๗,๓๕๓

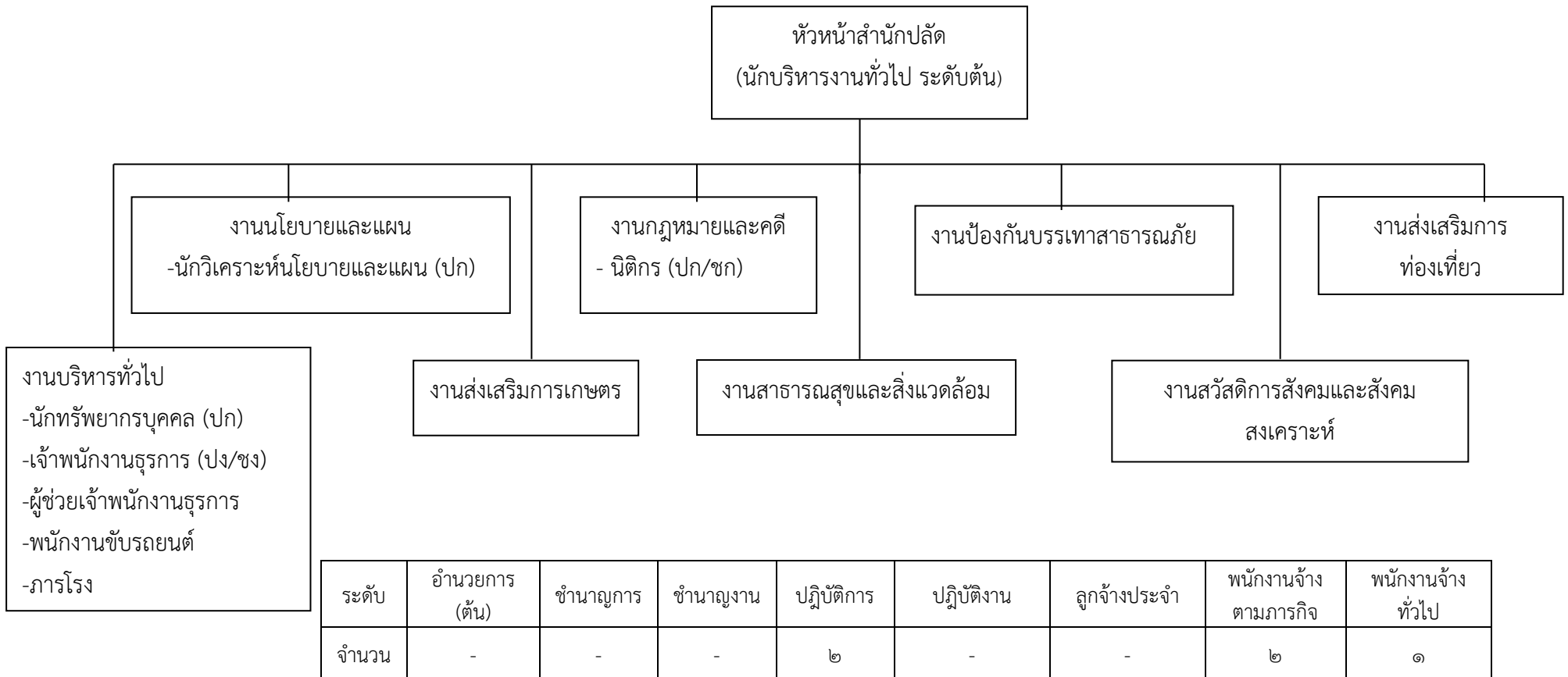


๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผน





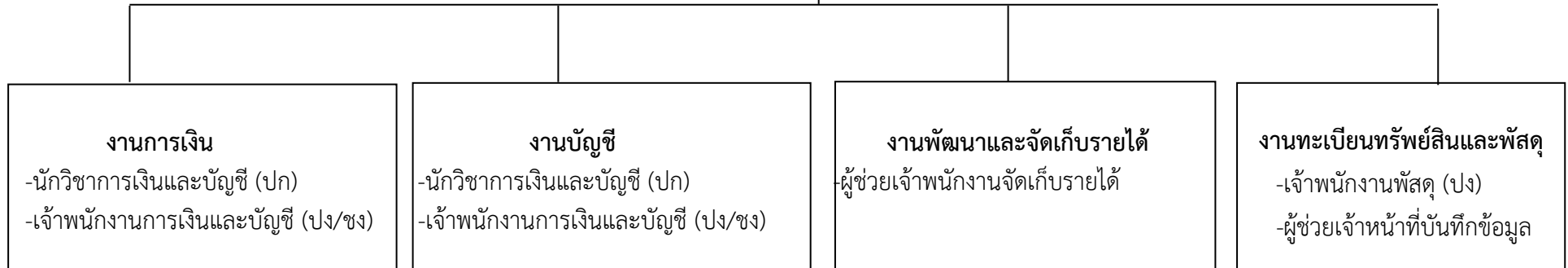
โครงสร้างสำนักปลัด





โครงสร้างกองคลัง

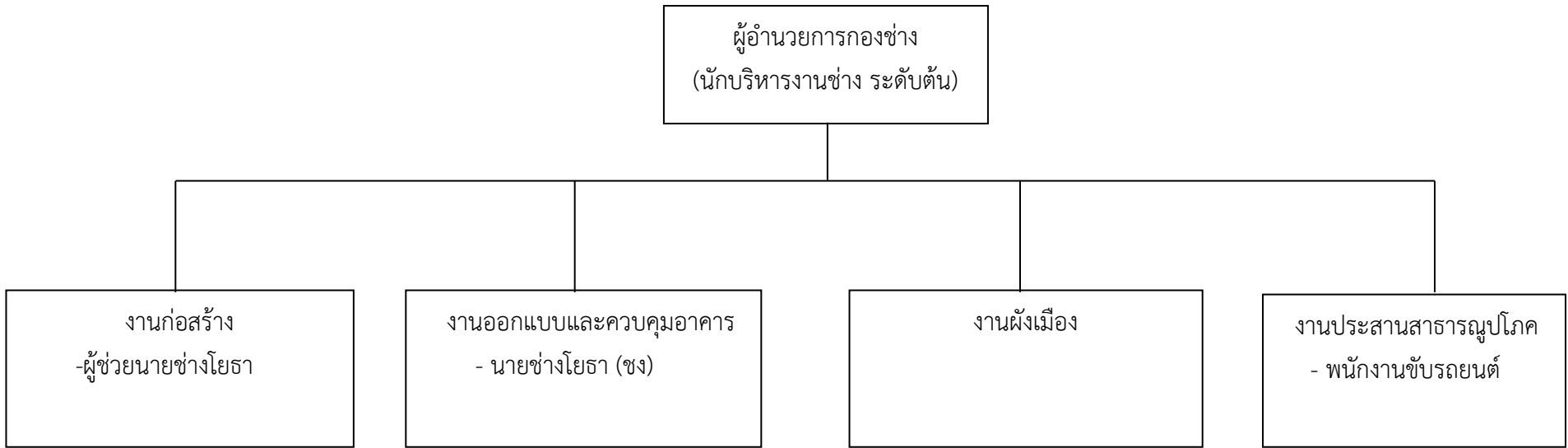
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



ระดับ	อำนาจการ (ต้น)	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	๑	-	๒	-



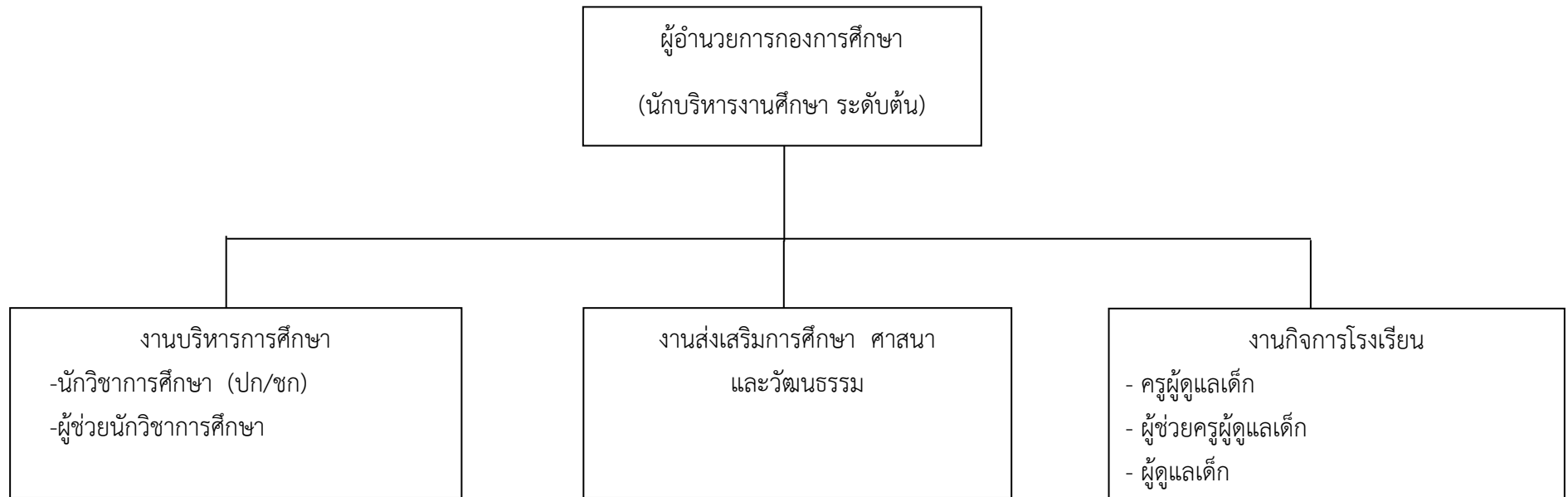
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ (ต้น)	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	-



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการ (ต้น)	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๓	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายถาวรธรรนกรีส	ป.ตรี (บริหารรัฐกิจ)	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๕๔๘,๐๔๐ (ว่างเดิม)
สำนักงานปลัด												
๒	-	-	๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓	นางสาวสิริวิทย์ บุญมี	ป.ตรี (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	
๔	นายสิทธิชัย เพ็งจำรัส	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	
๕	-	-	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๖	-	-	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗	นางสาวศศิณกา ไสภารัตน์	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๓๖๐ (๑๑,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	
๘	นายนพดล อินทรภักดี	ปวท.	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๔,๘๘๐ (๑๑,๒๔๐ x ๑๒)	-	-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๙	นางสาวธีรณูช คงเหมาะ	ป.๖	-	-	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
กองคลัง												
๑๐	-	-	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๑๑	นางสาวสมฤดี พรหมช่วย	ป.โท (การตลาด)	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก.	๓๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๒	นางสาวสุดารัตน์ จันทนบุตร	ปวส. (การบัญชี)	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	
๑๓	-	-	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ปง./ ชง.	๓๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ปง/ ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๔	นางวงเดือน สุวรรณาคม	ปวช.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๕	นายอุทิศ ตันวิชา	ป.ตรี (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๑๗,๙๖๐ (๙,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเหลด ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง												
๑๖	-	-	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๑๗	นายอุดม จรเงิน	ปวส. (ก่อสร้าง)	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐๗,๙๒๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๘	นายันทวิทย์ นาคประสิทธิ์	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๒,๙๒๐	-	-	
๑๙	นายศักดิ์กมล จัดจริง	ม.๓	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๓๖๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๐	-	-	-	คณงานประจำรถ ขยะ	-	-	คณงานประจำรถ ขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่าง)



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๒๑	-	-	๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๒	-	-	๓๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๓	-	-	๓๔-๓-๐๑-๒๒๒๘-๓๕๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๔-๓-๐๑-๒๒๒๘-๓๕๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	(จัดสรรอัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๔	นายธีรพงศ์ ตันตวิวัฒน์	ป.ตรี (บริหารรัฐกิจ)	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๖,๓๖๐	-	-	
๒๕	นางธนพร อ่องสกุล	ป.ตรี (ครุศาสตร์)	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	ใช้ งบบุคลากร
๒๖	นางเอมฤดี ปานทอง	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	ใช้ งบบุคลากร



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเทล กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเทล ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเทล มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของ หน่วยงานด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทล ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น



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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขตเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขต ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

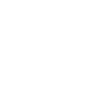
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขต ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย







ภาคผนวก
