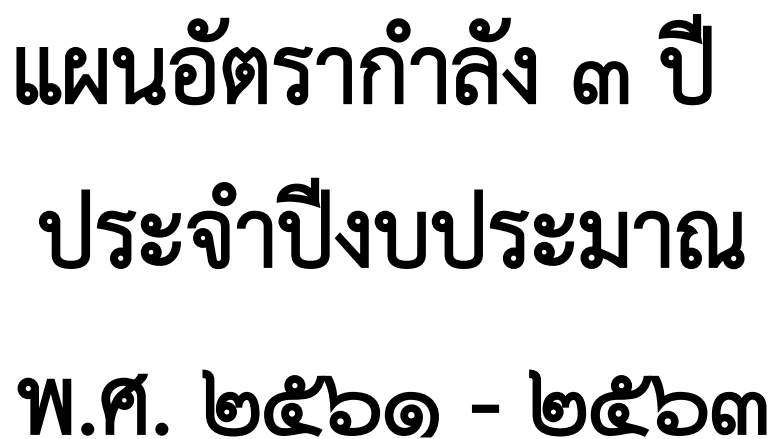




อำเภอหนองบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ข้อมัญญูตั้งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐
- แบบสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๖๑)
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- แบบสรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙
- แบบสรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
- ร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศกำหนดโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการของอบต.แก้วแสน

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้วแสน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

คำอธิบาย : ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน แต่ละแห่ง เช่น

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน

๒.๖ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสนสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสนดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสนมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

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

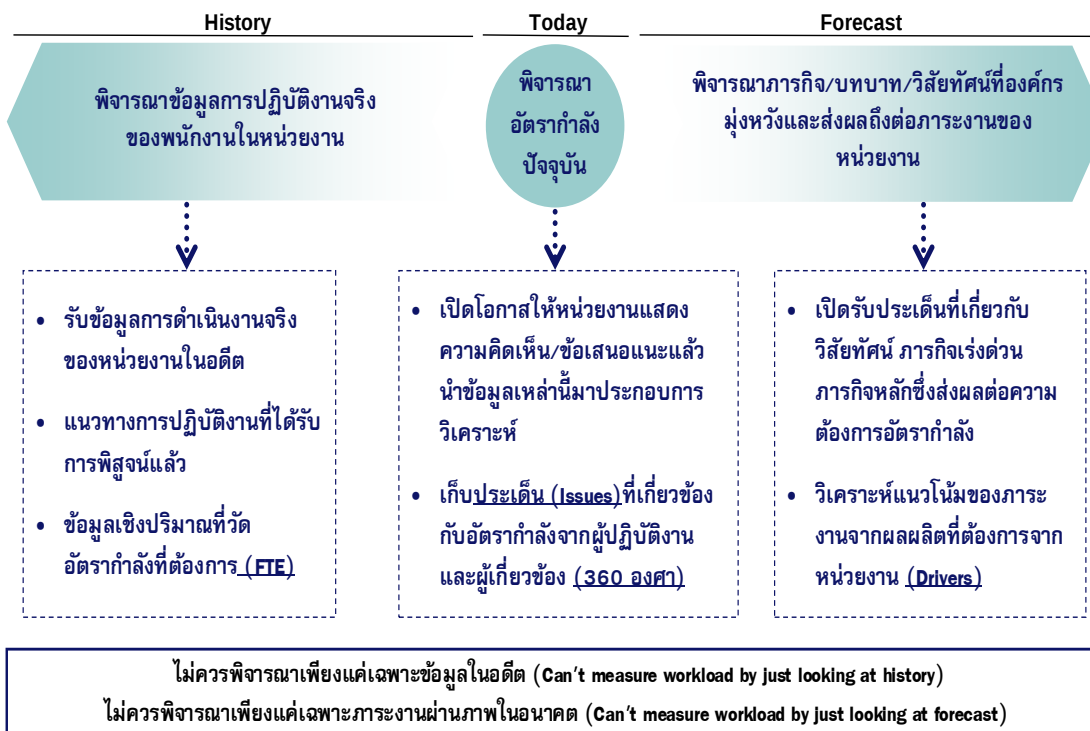
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

- **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานบริหารการศึกษา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

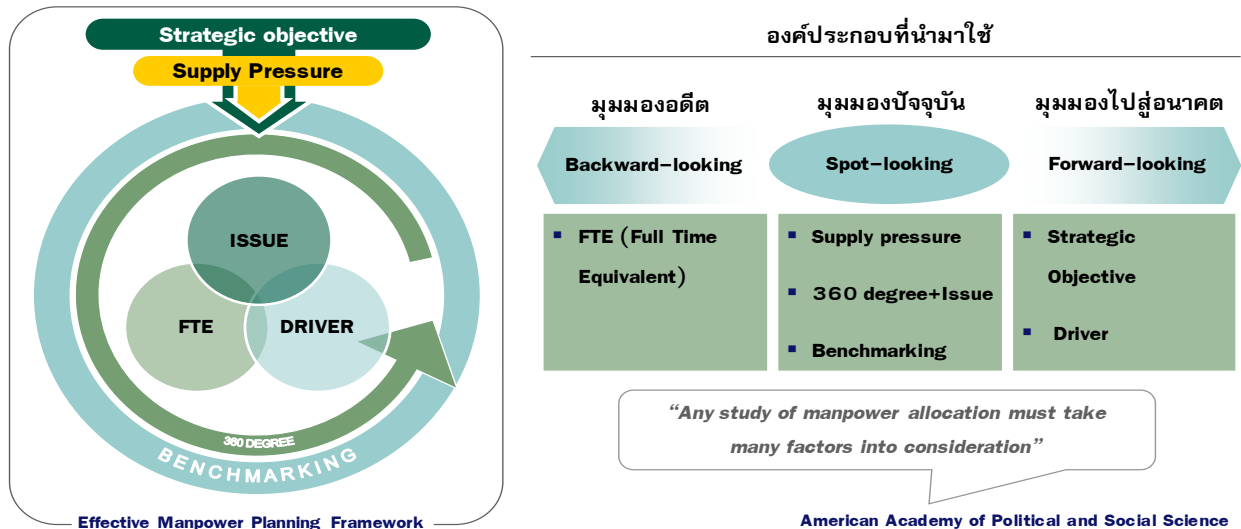
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American

Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ที่มีอยู่ดังนี้

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

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ 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 ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

ดังนั้นตามตัวอย่างของการคำนวณข้างต้น สามารถวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการ (ปรากฏตามเอกสารท้ายภาคผนวก เอกสารที่ ๑ การวิเคราะห์ปริมาณงานของสำนักปลัดทุกตำแหน่ง เอกสารที่ ๒ การวิเคราะห์ปริมาณงานของกองคลัง เอกสารที่ ๓ การวิเคราะห์ปริมาณงานของกองช่าง เอกสารที่ ๔ การวิเคราะห์ปริมาณงานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) เนื่องจากแต่ละตำแหน่งที่ปรากฏในแผนอัตรากำลังต้องมีค่างานและความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ตำแหน่งนั้นๆ ก่อนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.แก้วแสนได้มีการประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานของทุกส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.แก้วแสนและเพื่อประโยชน์สูงสุดในการให้บริการประชาชน

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้อง และตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน (การตรวจประเมิน LPA)

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

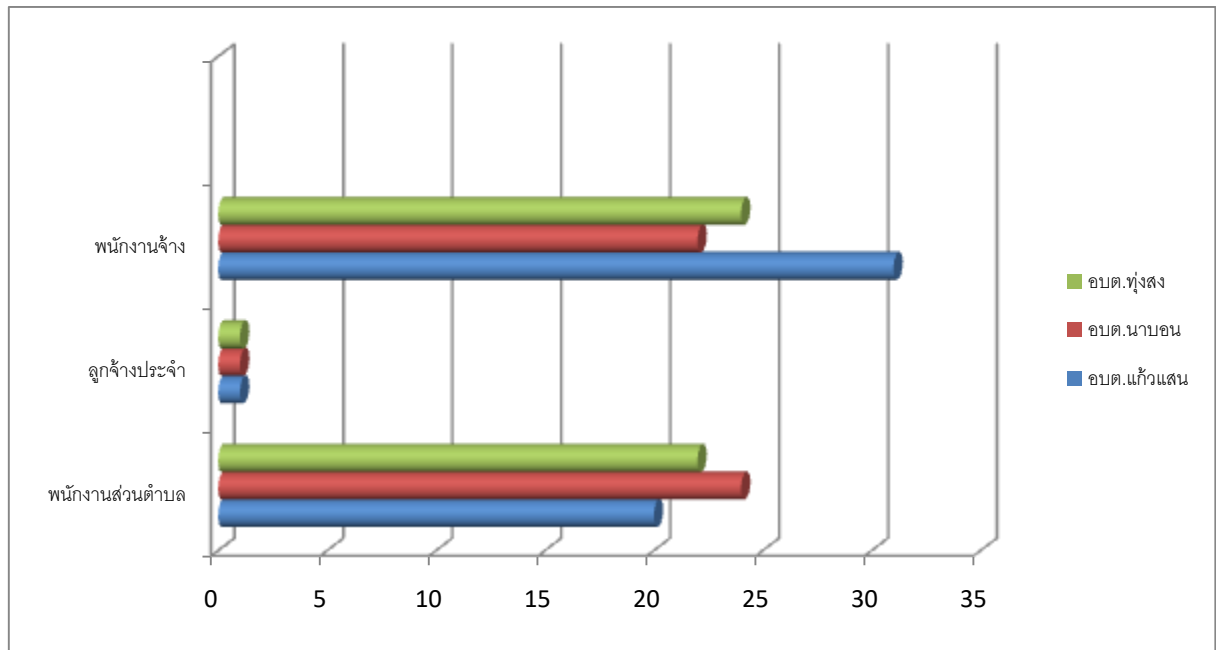
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

- **กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่และองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งใหญ่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบจำนวนข้อมูลอัตราที่ใช้ในการบริหารการของอบต.แก้งแสนกับอบต.ใกล้เคียง
อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช



	อบต.แก้งแสน	อบต.ทุ่งสง	อบต.นาบอน
พนักงานส่วนตำบล รวมพนักงานครู อบต.	๒๐	๒๔	๒๒
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑
พนักงานจ้าง	๓๑	๒๒	๒๔

- จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งแสน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง และองค์การบริหารส่วนตำบลนาบอน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้งแสน จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง แต่เนื่องจาก อบต.แก้งแสนมีจำนวนพนักงานส่วนตำบลน้อยกว่าอบต.อื่น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่มขึ้นอีก ๓ อัตรา เนื่องจากเพื่อประโยชน์ของทางราชการซึ่งพนักงานส่วนตำบลมีไม่เพียงพอ ดังนั้นการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างมาช่วยบริหารการจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการและ

เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ **พัฒนา ความรู้ ความสามารถ** อย่างน้อย **ปีละ ๑ ครั้ง**

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้าวหน้า สามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้าวหน้า สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล แกว่นสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะ ช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลก้าวหน้า จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลก้าวหน้า จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้าวหน้า ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลก้าวหน้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้อย่าง การวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลง ได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้าวหน้า สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลก้าวหน้า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลก้าวหน้า โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลก้าวหน้า เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง 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 พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
แก้วแสน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน เช่น
กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละ
หน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน
และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้
อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน มีความครบถ้วน สามารถ
ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลแก้วแสน ว่ามีปัญหอะไรบ้าง มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ
ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาการโทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

- ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๒.๒ ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาขาดความด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ปัญหาเรื่องการจัดขยะ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ การขาดความตระหนัก และจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากโรงงาน
- ๖.๒ น้ำใน คลองธรรมชาติไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามภารกิจของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน
- ๗.๓ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินงานต่างๆ ตั้งแต่มีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ เพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน และพัฒนาองค์กรให้เกิดความมั่นคงในการพัฒนาเพื่อให้ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น ซึ่งผลจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีดังนี้

- ๑. ประชาชนมีน้ำประปาใช้เกือบทุกครัวเรือน
- ๒. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้เกือบทุกครัวเรือน
- ๓. ประชาชนมีถนนใช้ในการสัญจรไปมาได้สะดวก
- ๔. การเกิดอาชญากรรมในพื้นที่ลดลง
- ๕. เด็กๆ ได้รับการศึกษาทั่วถึง

๖. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ได้รับเงินช่วยเหลือเบี้ยยังชีพทุกคน
๗. ประชาชนได้รับความช่วยเหลือในเรื่องที่อยู่อาศัยที่มั่นคงแข็งแรง
๘. ประชาชนได้รับความช่วยเหลือจากสาธารณสุข
๙. ปัญหาไข้เลือดออกลดลง
๑๐. ประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับการสาธารณสุข
๑๑. ประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันภัย
๑๒. ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของ อบต.
๑๓. ประชาชนได้รับบริการจากงานบริการต่างๆ ของ อบต.ด้วยความสะดวก

ผลกระทบ

ในการดำเนินงานของ อบต. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ สามารถดำเนินการได้ตามที่ประชาชนต้องการเฉลี่ย ๓ ปี ร้อยละ ๔๓.๖๐ ซึ่งการดำเนินงานนั้นก็สามารถส่งผลกระทบต่อนพื้นที่ในเขต อบต. ดังนี้

๑. การก่อสร้างถนนเพิ่มขึ้นในเขต อบต. ทำให้การระบายน้ำได้เข้าเกิดน้ำท่วมขังในบางจุดทำให้ อบต. ต้องเร่งก่อสร้างรางระบายน้ำเพิ่มขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว
๒. การพัฒนาเจริญขึ้นทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นไปด้วย ส่งผลให้เกิดเป็นชุมชนแออัด ก่อให้เกิดโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก โรคมือ เท้า ปาก เป็นต้น
๓. เมื่อประชาชนเพิ่มมากขึ้น แต่หน่วยบริการด้านสาธารณสุขมีไม่เพียงพอต่อความต้องการทำให้ไม่ได้รับความสะดวกในการใช้บริการเท่าที่ควร

สรุปปัญหาอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมาและแนวทางการแก้ไข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

ปัญหา

- ๑) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบ กฎหมาย เท่าที่ควร
- ๒) เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีในการทำงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย
- ๓) พื้นที่ในเขตตำบลแก้วแสนมีปัญหาที่จะต้องแก้ไขอยู่เป็นจำนวนมาก
- ๔) ประชาชนมีความต้องการซึ่งความต้องการดังกล่าวมีเป็นจำนวนมาก
- ๕) ประชาชนยังไม่เข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ของ อบต. ที่จะสามารถดำเนินการได้

อุปสรรค

- ๑) การขาดความรู้เรื่องระเบียบ กฎหมาย อีกทั้ง เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีในการทำงานมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินงานเป็นอย่างยิ่ง
- ๒) อบต. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานแก้ไขปัญหาของประชาชน
- ๓) อบต. สามารถดำเนินการได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่

๔) การจัดทำแผนพัฒนาสามปีของ อบต. ยังมีบางโครงการ/กิจกรรมที่ไม่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คือ ไม่มีในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

๕) อบต. ไม่สามารถบรรจุโครงการ/กิจกรรมในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายได้ครบทุกโครงการ/กิจกรรมและครอบคลุมทุกยุทธศาสตร์การพัฒนา

๖) อบต. ไม่สามารถดำเนินการได้ครบทุกโครงการ/กิจกรรมที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

แนวทางการแก้ไข

(๑) การดำเนินงานของ อบต.

๑) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรพิจารณาใช้แผนยุทธศาสตร์พัฒนามาเป็นกรอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้มีความสอดคล้องกัน

๒) การดำเนินงานของ อบต. ควรให้เป็นไปตามแผนพัฒนาสามปี กล่าวคือควรพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่บรรจุในแผนพัฒนาสามปีมาพิจารณาดำเนินการ

๓) ไม่ควรบรรจุโครงการ/กิจกรรม ที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ในแผนพัฒนาสามปี

๔) ควรพิจารณาโครงการ/กิจกรรม ที่สามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณนั้น

๕) ควรพิจารณาดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด เช่น การแก้ไขปัญหาเรื่องน้ำประปา

๖) อบต. ควรพิจารณาตั้งงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับกับภารกิจแต่ละด้านที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในการโอนเพิ่ม โอนลด โอนตั้งจ่ายรายการใหม่

๗) ควรพิจารณาดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนมากที่สุด เช่น การแก้ไขปัญหาเรื่องน้ำประปา การขาดแคลนน้ำในการอุปโภค-บริโภค และปัญหาสาธารณสุขที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจุบันและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑.จุดแข็ง (S : Strength)

➤ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

➤ การบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน เอื้อต่อการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน

- ทำเลที่ตั้ง และที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน อยู่ในบริเวณที่เหมาะสม ประชาชนสามารถติดต่อราชการได้ง่าย
- อาชีพส่วนใหญ่ประชากรในตำบลแก้วแสน มีความมั่นคงและสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างพอเพียง
- ลักษณะความเป็นอยู่ในพื้นที่ที่มีความเป็นเครือญาติ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันในชุมชน มีศักยภาพในการพัฒนาไปสู่สังคมและชุมชนเข้มแข็ง นำมาซึ่งการเป็นสังคมอยู่เย็นอยู่เย็นเป็นสุขและยั่งยืน

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

- ขาดองค์ความรู้ในการรวมกลุ่มและประสานการสร้างเครือข่ายระหว่างชุมชน ทำให้องค์กรชุมชนขาดความเข้มแข็ง
- ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ไม่สอดคล้องกับขนาดของพื้นที่รับผิดชอบ ทำให้การกระจายงบประมาณ เพื่อการพัฒนาไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
- ด้านการเมือง การบริหาร ยังขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการประชาสัมพันธ์ ที่ต้องมีความทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่ผ่านมามีเป็นปัญหาการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการระหว่างส่วนต่าง ๆ ของชุมชน
- ด้วยสภาพของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ไม่สามารถดำเนินการด้านการบริการได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ตามภาระงานที่เพิ่มขึ้น
- การเปิดรับวัฒนธรรมทางสังคมของตะวันตกและวัฒนธรรมของสังคมเมืองที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ส่งผลต่อวิถีคิดและการปฏิบัติตนของเยาวชนต่อชุมชน และมีความผูกพันต่อชุมชนท้องถิ่นที่ตนกำเนิดน้อยลง

๓. โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นจังหวัดที่มีความหลากหลายทั้งทางด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม สังคม อีกทั้งมีชนบทรอบล้อมประเพณีที่สืบทอดกันมาอย่างช้านาน ความแตกต่างของลักษณะที่กล่าวมาแล้ว เหมาะแก่การพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ และแหล่งท่องเที่ยวทั้งทางด้านธรรมชาติและวัฒนธรรม
- จังหวัดนครศรีธรรมราชมีความพร้อมในการพัฒนาด้านการคมนาคม และการขนส่งมีศักยภาพเพียงพอต่อการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศในอนาคต
- ความเข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ทางด้านการเมือง ที่เป็นที่น่าสนใจของประชาชนทุกระดับ ทำให้การพัฒนาด้านต่าง ๆ สามารถพัฒนาให้ควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านการเมืองตามไปด้วย

๔. ข้อจำกัด (T : Threat)

- ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- สถานการณ์ทางด้านการเมืองที่มีความไม่แน่นอน มีโอกาสเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา
- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสนนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแก้วแสนคือ

“แก้วแสนน่าอยู่ เรียนรู้ ยั่งยืน”

การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแก้วแสนเป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลแก้วแสน ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๑.๑ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็งและขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ

๑.๒ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ เนื่องจากต้องผ่านพ่อค้าแม่ค้าคนกลาง

๒. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๒.๑ ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการขยะในชุมชน

๒.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓.๑ การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน

๓.๒ เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ บุหรี่ เหล้า ยาเสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร

๓.๓ ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพของตนเอง

๓.๔ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีถูกสังคมสมัยใหม่ค่อยๆ เปลี่ยนแปลงไปและไม่ค่อยมีผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑ ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้น

๔.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๔.๓ แหล่งน้ำในการเกษตรไม่พอเพียงในช่วงฤดูแล้งและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภค

และยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๑ ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง

๕.๒ ขาดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๓ ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจากการ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล 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))

๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

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 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
(มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจดังนี้

- 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 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
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))

๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจดังนี้

- ๕.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
๕.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
๕.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๕.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๖. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๖.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๖.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๖.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแสดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความ ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแสด จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

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

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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

ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน (ระดับตัวบุคคลกร) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามาก งบประมาณทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส O</u> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ซึ่งสามารถกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นเพื่อการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานกิจการประปา ๓.๓ งานไฟฟ้าถนน ๓.๔ งานก่อสร้าง ๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ บริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ ๑.๓ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานเลขานุการและจัดการงานทั่วไป ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป ๓.๒ งานกิจการประปา ๓.๓ งานไฟฟ้าถนน ๓.๔ งานก่อสร้าง ๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่(ระบบแท่ง)

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน มีพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑.	นางแฉล้ม ศิลปวิสุทธิ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง))	๓๘,๕๐๐	
สำนักงานปลัด อบต.				
๒.	นางพรทิพย์ แก้วหย่อง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น))	๓๓,๐๐๐	
๓.	นางสาววรารณ รัตนบุรี	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๒๓,๐๘๐	
๔.	น.ส.นิตตะยา ช่วยเกิด	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑๙,๘๐๐	
๕.	นางนฤจิราภรณ์ ชูใจว่าง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๒๑,๘๘๐	
๖.	นางสาวเรวดี รัตนบุรี	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑๘,๕๒๐	
	พนักงานจ้างภารกิจ ตามคุณสมบัติ			
๗.	นางปริญญา จันท์สุข	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑๖,๘๒๐	
๘.	นายอภิชาติ ไชยสร	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๖,๙๙๐	
๙.	นางสาวเวจิภา จินดาพันธ์	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑๕,๓๐๐	
๑๐.	นางสาวชไมพร มวยดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๑,๗๕๐	
๑๑.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๙,๔๐๐	ว่าง
๑๒.	นายทรงพล เดชรักษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙,๙๗๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๓.	นางศิมาการ สิทธิศักดิ์	ภารโรง	๙,๐๐๐	
๑๔.	นางกนต์ฤทัย รักษะนาม	คนงาน	๙,๐๐๐	
๑๕.	นายไกรสร สุภาพ	คนงาน	๙,๐๐๐	
๑๖.	นายสุทธิพร ไหมสีเขียว	ยาม	๙,๐๐๐	
๑๗.	-	พนักงานขับรถยนต์	๙,๐๐๐	ว่าง
กองคลัง				
๑๘.	นางจันทนา หนูศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น))	๒๘,๐๓๐	
๑๙.	นางสาวสุจิรา มณีฉาย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๒๖,๖๔๐	
๒๐.	นางสาววิภาวี รักศรีทอง	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๒๔,๙๗๐	
๒๑.	นางกฤษณา สุขแก้ว	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑๖,๙๒๐	
๒๒.	นางอโนมา สุวรรณมณี	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑๓,๗๖๐	
ลูกจ้างประจำ				
๒๓.	นางนัฐจันท์ มวยดี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๗,๘๘๐	

	พนักงานจ้างภารกิจ(ตามคุณวุฒิ)			
๒๔.	นางกมลพรรณ ดอกกลิ่น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๐,๘๖๐	
๒๕.	นางสาวสุภาพรรณ ชำนาญกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๑,๐๐๐	
กองโยธา				
๒๖.	นายอภิชาติ เขยบัวแก้ว	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น))	๓๐,๗๙๐	
๒๗.	ว่าง	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	ขอใช้บัญชี
๒๘.	นางสาวศิริินภา ฤทธิศักดิ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑๔,๓๑๐	
	พนักงานจ้างภารกิจ(ตามคุณวุฒิ)			
๒๙.	นายเรวัตน์ รัตนบุรี	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๒,๒๒๐	
๓๐.	นางวิภาดา ทองสั้น	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑๑,๐๐๐	
๓๑.	นายณัฏฐวัฒน์ รัตนบุรี	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๐,๗๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๓๒.	นายสุรศักดิ์ แก้วประสิทธิ์	คนงาน	๙,๐๐๐	
๓๓.	นางสาวชนิษฐา สิทธิศักดิ์	คนงาน	๙,๐๐๐	
๓๔.	นายสุวิทย์ บุญมาก	คนงาน	๙,๐๐๐	
๓๕.	นายรังสฤษดิ์ ไชยศรี	คนงาน	๙,๐๐๐	
๓๖.	นางสาวทรงศนี้อย่าง แสงแก้ว	คนงาน	๙,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๓๗.	นางสุพารัตน์ สมรูป	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น))	๒๓,๐๘๐	
๓๘.	นางสาวธัญชนก ชำนาญกิจ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๒๓,๕๕๐	
๓๙.	นางอำพร บุญยิ่ง	ครู คศ.๑	๒๒,๐๐๐	
๔๐.	นางวรภาพร สืบพันธ์	ครู คศ.๑	๒๒,๐๐๐	
๔๑.	นางสาวลัดดา ชิตรัตน์	ครู คศ.๑	๑๗,๙๑๐	
๔๒.	นางสาวเกษร อุ่นหนองกุ้ง	ครู คศ.๑	๑๘,๒๗๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			
๔๓.	นางสมใจ นาคปก	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๒,๑๐๐	
๔๔.	นางมณฑาทิพย์ พรหมศรี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๒,๓๓๐	
๔๕.	นางพรรณนารณ เกตุสัตบรรณ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๓,๑๓๐	
๔๖.	นางประนอม พูลสวัสดิ์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๒,๖๙๐	
	พนักงานจ้างภารกิจ(ตามคุณวุฒิ)			
๔๗.	นางนฤมล แก้วแท้	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙,๔๐๐	

	พนักงานจ้างทั่วไป			
๔๘.	นางสาวป.ธัญญรัตน์ สุวรรณรัตน์	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	๙,๐๐๐	
๔๙.	นางสาวศิริพร นาคปก	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	๙,๐๐๐	
๕๐.	นางพิมลวรรณ สุวรรณรัตน์	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	๙,๐๐๐	
๕๑.	นางสาวจันทร์อุษา เกตุรัตน์	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	๙,๐๐๐	
๕๒.	นางสาวจุฑามาศ บุญทอง	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	๙,๐๐๐	

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้งแสน ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งเพิ่มคือพนักงานจ้างตามภารกิจของ กองคลัง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการของกองคลังเนื่องจากหน้าที่ภารกิจมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะงานด้านแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง อีกทั้งงานด้านธุรการของกองคลังก็ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงทำให้เกิดข้อบกพร่องบ่อยครั้งหากมีตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการเพิ่มขึ้น จำนวน ๑ อัตรา จะได้ช่วยให้งานของกองคลังมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง เนื่องจากปัจจุบันงานด้านธุรการของกองช่างเพิ่มขึ้นมาก เช่น งานการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ซึ่งเป็นงานที่ต้องการความละเอียดรอบคอบ งานเกี่ยวกับ พ.ร.บ.ต่าง ๆ เช่น พ.ร.บ.ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง ฯลฯ อีกทั้งกองช่างมีจำนวนข้าราชการเพียง ๒ อัตราเท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เกิดขึ้น และขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากงานกิจการประปาได้มีการขยายเพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงมีความต้องการผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะงานประปาและเป็นผู้ที่รู้จักพื้นที่เป็นอย่างดี เพื่อจะได้บริการประชาชนให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นเพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อให้ประชาชนของตำบลแก้งแสนได้รับประโยชน์สูงสุดจึงกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง ตามบัญชีแสดงการคำนวณอัตรากำลังในการอนุมัติกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

หมายเหตุ สำหรับกรณีการกำหนดตำแหน่งใหม่ตามหนังสืออ.อบต. จ.นครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๐๑๔ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่องซักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้เสนอปีละ ๒ ครั้ง เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง คือ ครั้งที่ ๑ รอบการส่งเอกสารตั้งแต่วันที่ ๑ ธ.ค. – ๓๑ พ.ค. เพื่อพิจารณาในเดือนมิถุนายน ครั้งที่ ๒ รอบการส่งเอกสารตั้งแต่วันที่ ๑ มิ.ย. – ๓๐ พ.ย. เพื่อพิจารณาในเดือนธันวาคม จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งต่อไป

๘.๒ กรอบอัตรากำลังเอกสารหมายเลข

9. ภาระค่าใช้จ่าย ตารางเอ็กเซล แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแทรกหน้า

๑๑. . บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

จัดคนลงสู่ตำแหน่ง แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ ขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนาเม็ดมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนาเม็ด จำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน มีขีดความสามารถ ในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวน หนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนาเม็ดถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้าง อัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการ หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วน ตำบลแก้วแสน ประกอบด้วย

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

แนวทางการพัฒนา	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา
๑. การปฐมนิเทศ	การฝึกอบรม/ การสัมมนา	ผู้ปฏิบัติงานใหม่ ทุกคน	ภายใน ๓ เดือนนับจาก เริ่มงานไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
๒. การพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของ งาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น	การฝึกอบรม/ การศึกษาดูงาน/ การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	พนักงานทุกคน/ ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
๓. การพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งาน พิมพ์ดีด งานด้านช่าง	การฝึกอบรม/ การฝึกประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	พนักงานทุกคน/ ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
๔. การพัฒนาด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับ การบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการ วางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็น ต้น	การฝึกอบรม/ การศึกษาดูงาน/ การประชุมเชิง ปฏิบัติการ/การ สัมมนาเชิง	พนักงานระดับ หัวหน้างานขึ้น ไป	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
๓. การพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งาน พิมพ์ดีด งานด้านช่าง	การฝึกอบรม/ การฝึกประชุม เชิงปฏิบัติการ/ การสัมมนา	พนักงานทุกคน/ ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
๕. การพัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเหลือ บุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ การ ทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพ อนามัย เป็นต้น	การฝึกอบรม/ การฝึกอบรม/ การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	พนักงานทุกคน/ ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
๖. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม/ การประชุมเชิง ปฏิบัติการ	พนักงานทุกคน/ ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน

องค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตาม ค่านิยมหลักของจริยธรรม 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

ภาคผนวก

อบต.แก้วแสน อ.นาบอน

จ.นครศรีธรรมราช

เอกสารประกอบการพิจารณา

๑. ข้อ(๘.๒)กรอบอัตรากำลัง
๒. ข้อ(๙) ภาระค่าใช้จ่าย
๓. ข้อ(๑๐) แผนภูมิโครงสร้างอบต.
๔. ข้อ(๑๑) จัดคนลงสู่งาน
๕. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

พ.ศ. ๒๕๖๐