



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาк
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และต้องการของประชาชน	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
- แบบการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานและความจำเป็นการขอกำหนดตำแหน่ง/ยุบเลิก/ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น	
- ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองขนาบ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาบ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผน อัตรารับเพิ่มเป็นสำคัญ และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความ สมบูรณ์และต่อเนื่อง และรองรับอัตรากำลังที่เปลี่ยนแปลง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะ งานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วน ตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วน จัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดย เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การ บริหารส่วนตำบลคลองขนาบ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ กรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาบ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถ การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลอง ขนาก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่ สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ของเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมายดังนี้

● **The State Auditor'S Office** ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

● **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการ วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามี ส่วน ต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคน ในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการใน การกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวน เท่าไรและรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การ สรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มี คุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการนอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จาก บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับ อุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ สมรรถนะ ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

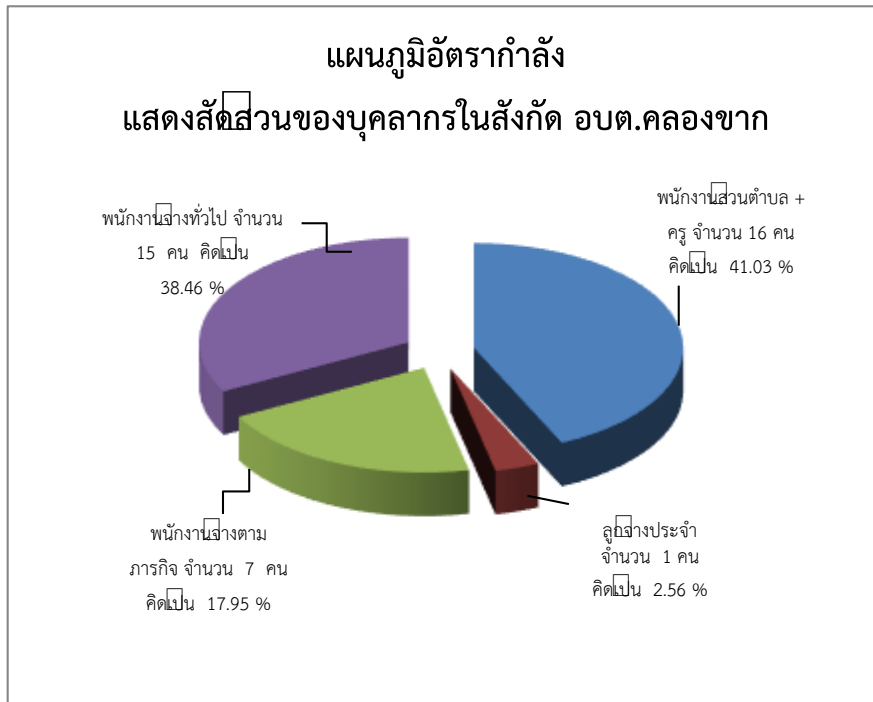
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ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

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

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

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง มี ๓ ประเภท องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองชนาก เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้าง พนักงานจ้าง ทั้ง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นโดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาก 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

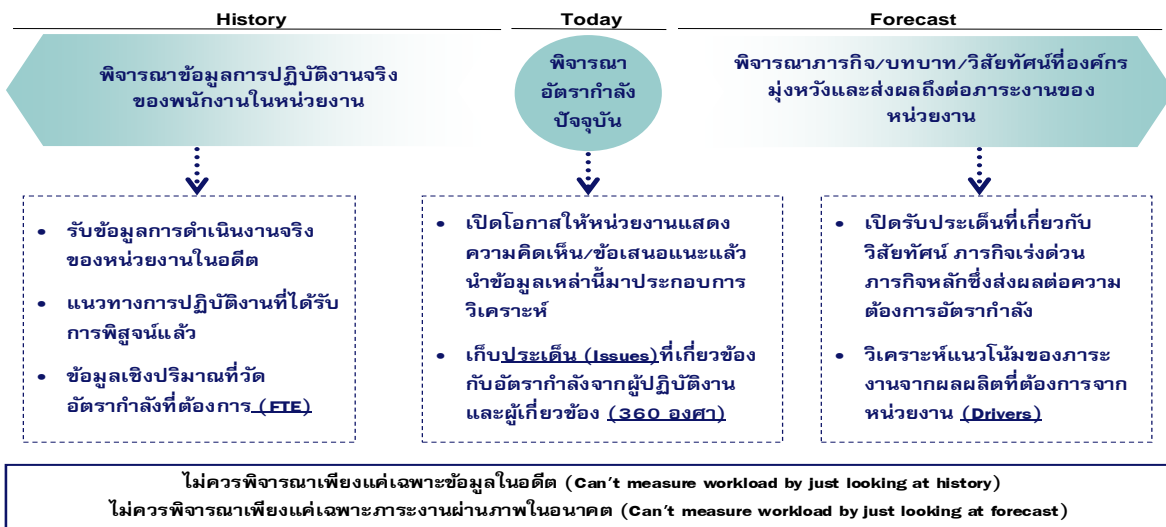
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

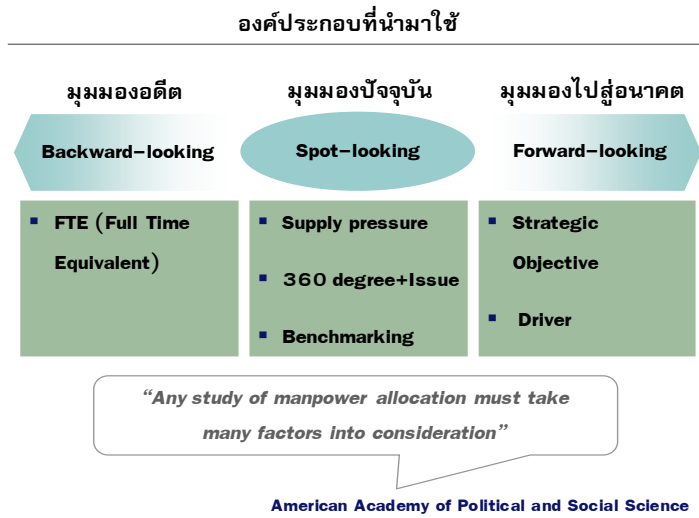
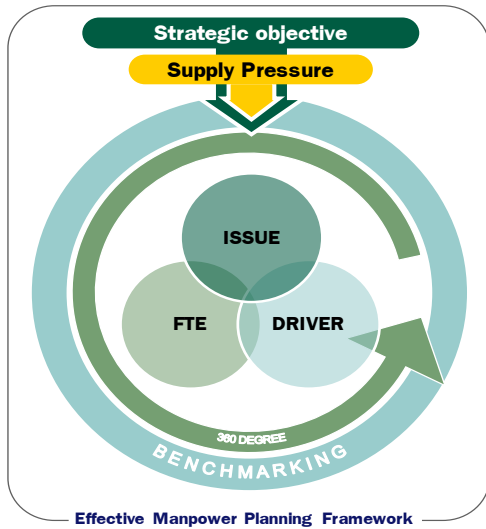
3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาк 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 ในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก ที่มีอยู่ดังนี้

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองชนาก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย
ใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการ
แบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก
เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้น
อีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสาร
บรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก พิจารณาทบทวนว่าการ
กำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี
๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากเป็น
องค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่อง
กรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอด
องค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ
ออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผน
กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก
แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือ
การสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก
เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและ
กำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน
ตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางจัก และองค์การบริหารส่วน
ตำบลตลาดใหม่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวน
หมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
- ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- ๓.หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ๔.หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ๕.ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามภารกิจ ทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนากสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก 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 ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ตั้งอยู่ในเขต อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง มีเนื้อที่ จำนวน ๔๑,๒๐๐ ไร่ หรือ ๒๕.๗๕ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลท่าช้าง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบางจัก อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลสีร้อย อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหลักแก้ว อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก มีพื้นที่ที่รับผิดชอบ จำนวน ๗ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านเจ๊ก

หมู่ที่ ๒ บ้านบางกะลา

หมู่ที่ ๓ บ้านดาบ

หมู่ที่ ๔ บ้านบางกะสา

หมู่ที่ ๖ บ้านโพธิ์ศรี

หมู่ที่ ๗ บ้านคลองนมโค

หมู่ที่ ๘ บ้านดอนหอยโข่ง

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับ ความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการ เสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่ง ขณะนี้อยู่ระหว่าง การดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุม คณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้ **วิสัยทัศน์** “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

/ประกอบด้วย....

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เศรษฐกิจขยายตัวด้วยการค้าส่งค้าปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่
เข้มข้นขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ คนไทยมีศักยภาพและความสามารถปรับตัวรองรับบริบทการ
พัฒนาในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สังคมไทยมีความเป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย
รับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ส่วนที่ ๔ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่
ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตมิ
ชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๓. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒ (ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง)

วิสัยทัศน์

“แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย กระจายสินค้า พัฒนาการท่องเที่ยว สังคมน่าอยู่
มุ่งสู่ความยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพการผลิตและขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อเพิ่มมูลค่าทาง
เศรษฐกิจ

๒. พัฒนาระบบ Logistics ให้มีประสิทธิภาพในการขนส่งและกระจายสินค้า

๓. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว

๔. บูรณาการทรัพยากรและการบริหารพัฒนาจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้
หลักธรรมาภิบาล

/๕. สร้างความ....

๕. สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงาน
๖. พัฒนาสังคมให้น่าอยู่

เป้าประสงค์

๑. เป็นฐานการผลิตอาหารปลอดภัยของประเทศ
๒. มีระบบการขนส่งและกระจายสินค้าที่เป็นโครงข่ายเชื่อมโยงในกลุ่มจังหวัด
๓. รักษาสมดุลทางประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรมและธรรมชาติ
๔. สร้างงาน สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว
๕. เป็นแหล่งน้ำต้นทุนเพื่อการพัฒนาและลดภัยพิบัติทางธรรมชาติ
๖. ทรัพยากรธรรมชาติทางชีวภาพมีความสมดุลและหลากหลาย

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การปรับโครงสร้างการผลิตและการตลาดอาหารปลอดภัย
๒. เชื่อมโยงการกระจายสินค้าทางบกและทางน้ำ
๓. บริหารจัดการของการท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เสริมสร้างระบบบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ
๕. การบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ

๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอ่างทอง พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ของจังหวัดอ่างทอง

“อ่างทองเมืองน่าอยู่ แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย”

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เสริมสร้างขีดความสามารถของผู้ประกอบการปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภค ส่งเสริมการรวมกลุ่ม และส่งเสริมการตลาด อาหารปลอดภัย บนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนวัตกรรมการผลิต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะประชาคมอาเซียน
๒. พัฒนาศักยภาพคนและครอบครัวให้มีสุขภาพที่ดี มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีอาชีพ มีวิถีชีวิตที่ดี มีคุณธรรม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. พัฒนาสถาบันชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาสังคมตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การพัฒนาให้เติบโตควบคู่ไปกับการรักษาสภาพ สิ่งแวดล้อมและการรักษาภูมิปัญญาของชุมชน ให้สามารถส่งเสริมการท่องเที่ยว สร้างงานสร้างรายได้

เป้าประสงค์รวม

๑. ส่งเสริมกระบวนการผลิตและจำหน่ายอาหารปลอดภัยให้มีมาตรฐาน รวมทั้งพัฒนา

โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เพื่อสร้างรายได้ใหม่และเพิ่มขีดความสามารถในกาแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. พัฒนาคุณภาพชีวิต และพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่

๓. ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวชุมชน วิถีชีวิตและประวัติศาสตร์ เพื่อสร้างฐานรายได้ใหม่ให้กับชุมชน สามารถเป็นฐานสร้างรายได้ให้กับชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมเป็นสุข

๒. การพัฒนาศักยภาพ การผลิต บริโภค และจำหน่ายอาหารปลอดภัย

๓. ยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์สู่ตลาดโลก

๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมถิ่นวีรชนและการเกษตร

๕ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

วิสัยทัศน์

“พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ราษฎร์ รัฐร่วมกันพัฒนา ให้เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรในช่วงฤดูฝนไม่สามารถใช้การได้แหล่งน้ำตามธรรมชาติมีความตื่นเงินจากภัยธรรมชาติและการจัดเก็บขยะไม่ถูกสุขลักษณะปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติ ควบคุมอาคารในพื้นที่ประชาชนยังไม่เข้าใจ สภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ปัญหาการบังคับใช้พระราชบัญญัติขุดดินถมดินในพื้นที่ประชาชนยังไม่เข้าใจและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติขุดดินถมดิน ปัญหาการวางผังชุมชน ด้านแหล่งน้ำ ปัญหาน้ำใช้เพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในฤดูแล้งขาดแหล่งน้ำสะอาดที่สามารถผลิตน้ำเพื่อบริโภค

ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ไม่มีอาชีพเสริม เกิดการอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมต่างถิ่น ปัญหาต้นทุนการผลิตสูงแต่ราคาผลผลิตตกต่ำ ปัญหาขาดการรวมกลุ่มของสหกรณ์ทำให้การกำหนดราคาของสินค้าทางการเกษตรอยู่ที่พ่อค้าคนกลาง ปัญหาด้านตลาดกระจายสินค้าของประชาชนในตำบล ปัญหาพืชผลทางการเกษตรล้นตลาดเนื่องจากปลูกพืชเศรษฐกิจชนิดเดียวกันเป็นจำนวนมากตามราคาตลาด

ด้านสังคม ปัญหาเสาพืดในพื้นที ปัญหาความยากจน ปัญหาพ่อแม่ไปทำงานต่างจังหวัดให้ลูกอยู่กับปู่ย่าตายาย

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหามลพิษจากการเผา เช่น ชยะ ทุงนา ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูลลงในแหล่งน้ำธรรมชาติ ปัญหาภัยธรรมชาติเช่น อุทกภัยวาตภัย **ด้านสาธารณสุข** ปัญหาโรคระบาดตามฤดูกาล ปัญหากลิ่นรบกวน เช่น การเลี้ยงสัตว์ กลิ่น ปัญหาขยะวิธีการกำจัดขยะที่ถูกต้องลักษณะ

ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประชาชนมีความเชื่อเกี่ยวกับวัฒนธรรมดั้งเดิมของตน ที่มีผลต่อการพัฒนาชุมชนในปัจจุบัน การจัดการศึกษายังเน้นในเรื่องของทฤษฎีไม่เน้นเรื่องของการปฏิบัติ ที่สามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตได้หรือการใช้กระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างแท้จริงที่ก่อให้เกิดปัญญา ความรู้ ความเข้มแข็งทางจิตวิญญาณ หรือปัญหาด้านครอบครัวที่ขาดการบ่มเพาะเด็ก ส่งเสริม หรือเป็นแบบอย่างที่ดีวัฒนธรรม คนรุ่นใหม่ยังขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

ด้านการเมือง การบริหาร ประชาชนขาดความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในพระราชบัญญัติ ระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล การรับทราบ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

ด้านอื่นๆ เช่นปัญหาพื้นที่ทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ ที่ไม่สามารถทำประโยชน์ที่ดินในด้านอื่นได้นอกจากการเกษตรเท่านั้น

ความต้องการของประชาชนในด้านต่างๆ

๑.ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ พัฒนาอาชีพกลุ่มอาชีพ ก่อสร้างศูนย์พัฒนาอาชีพและจำหน่ายผลิตภัณฑ์
- ๑.๒ ฝึกอบรมผู้ประกอบการธุรกิจร้านค้า ให้ความรู้ด้านภาษีอากร
- ๑.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยว ส่งเสริมให้สถานที่สำคัญเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๒.ความต้องการด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ จัดสัมมนาประชาสัมพันธ์เรื่องคุณภาพชีวิต
- ๒.๒ ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐานและก่อสร้างลานกีฬา ส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬาทุกระดับ เชิญชวนให้ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและการใส่ใจสุขภาพจากการเล่นกีฬาและการนันทนาการ
- ๒.๓ฝึกอบรมเยาวชนตำบลและผู้นำท้องถิ่นด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นในชุมชนและให้ความร่วมมือกับการปราบปรามยาเสพติดของหน่วยงานราชการ
- ๒.๔ จัดการวางแผนเตรียมการในการบรรเทาความเดือดร้อนและบรรเทาสาธารณภัย

๓.ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ก่อสร้างถนนลูกรังไปพื้นที่การเกษตร สำรวจพื้นที่และซ่อมบำรุงอย่างทั่วถึง
- ๓.๒ ซ่อมแซมถนนที่ชำรุด
- ๓.๓ ก่อสร้างร่องระบายน้ำและวางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
- ๓.๔ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

๔.ความต้องการด้านแหล่งน้ำความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ขุดลอกหนองน้ำและคลองธรรมชาติที่ตื้นเขิน

๔.๒ ซ่อมแซมคลองส่งน้ำและก่อสร้างคลองส่งน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่การเกษตร
จัดระบบการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๓ ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

๔.๔ ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน โดยการปลูกต้นไม้ สองข้างทางและปลูกป่าชุมชน

๔.๕ ปรับภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้าน สถานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๑ อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสาธารณสุขมูลฐาน

๕.๒ จัดทำโครงการต่างๆ ที่ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและการอนามัย

๕.๓ ประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล ให้มีความเข้มแข็ง

๖.ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปของประชาคม ประสานความร่วมมือใน
กิจกรรม โครงการ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น

๖.๒ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วน
ตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้นำชุมชนในระดับต่างๆ

๖.๓ ส่งเสริมให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วน
ตำบลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาศักยภาพและจัดการฝึกอบรมเพิ่ม

ประสิทธิภาพ

๗.ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของเด็กนักเรียน

๗.๒ ส่งเสริมสนับสนุน วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นให้มีความยั่งยืนสืบไป

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลคลองขนาก คือ **“พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ราษฎร์ รัฐร่วมพัฒนา ให้เป็นเมืองน่าอยู่ ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีมุ่งแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสม กับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลคลองขนากเป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลคลองขนาก ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

๑.๑ แผนงานสาธารณสุข

- ๑) โครงการฉีดพ่นสารเคมีป้องกันยุงลาย
- ๒) โครงการรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) โครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์
- ๔) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในตำบลคลองขนาก
- ๕) โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในตำบล (ศป.ปส.อบต.)
- ๖) โครงการจัดซื้อเครื่องพ่นหมอกควัน

๑.๒ แผนงานรักษาความสงบภายใน

- ๑) โครงการฝึกอบรม/ทบทวน อปพร. และทีมกู้ชีพฯ
- ๒) ติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV จุดเสี่ยงทุกหมู่บ้านภายในตำบลและที่ทำการ อบต.คลองขนาก
- ๓) โครงการจัดทำป้ายทางเข้าหมู่บ้าน
- ๔) โครงการติดตั้งกระจกนูนส่องทาง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ แผนงานเคหะและชุมชน

- ๑) โครงการก่อสร้างถนน คสล.
- ๒) ซ่อมแซม/ก่อสร้างถนน คสล.
- ๓) ก่อสร้างลาดยางแอสฟัลท์
- ๔) ซ่อมแซมลูกรัง
- ๕) โครงการซ่อมแซมประปาพร้อมขยายท่อเมน

- ๕) ก่อสร้างถนนดินพร้อมลงลูกรัง
- ๖) ปรับปรุงขยายผิวทางลงลูกรัง
- ๗) ปรับเกรด ซ่อมแซมถนนดินผิวทางลูกรังทุกหมู่บ้านในตำบล
- ๘) ปรับปรุงขุดลอกรางระบายน้ำ
- ๙) โครงการก่อสร้างขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าสาธารณะ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ แผนงานการเกษตร

- ๑) โครงการขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตรระบบพลังแสงอาทิตย์
- ๒) โครงการขุดลอกคลองสาธารณะ
- ๓) โครงการจัดหาปุ๋ยต้นทุนต่ำ
- ๔) โครงการส่งเสริมการไถกลบตอซังข้าว (แทนการเผา)
- ๕) โครงการส่งเสริมศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร
- ๖) โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ
- ๗) โครงการรักษาน้ำ รักษา รักรักษ์แผ่นดิน
- ๘) โครงการกำจัดขยะ
- ๑) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ที่สาธารณประโยชน์

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- ๑) โครงการฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพ
- ๒) โครงการเศรษฐกิจชุมชน
- ๓) โครงการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมนันทนาการ

๕.๑ แผนงานการศึกษา

- ๑) โครงการจัดหาหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน
- ๒) โครงการอินเทอร์เน็ต (Internet) (free wifi)
- ๓) โครงการติดตั้งระบบแม่ข่ายแบบไร้สายและปรับปรุงซ่อมแซมระบบลูกข่าย
- ๔) โครงการส่งเสริมอาหารเสริม(นม) อาหารกลางวันให้แก่เด็กนักเรียน
- ๕) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๖) โครงการวันเด็กแห่งชาติ
- ๗) โครงการเยี่ยมบ้านและประชุมผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๘) โครงการตั้งสภาเด็กและเยาวชนตำบลคลองขนาก
- ๙) โครงการก่อสร้างสนามเด็กเล่น ศพต.อบต.คลองขนาก
- ๑๐)โครงการจัดหาครูสอนภาษาต่างประเทศ (อังกฤษ) เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๕.๒ แผนงานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- ๑) โครงการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตำบลคลองขนาก
- ๒) โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา

- ๓) โครงการจัดงานวันเฉลิมพระชนมพรรษา
- ๔) โครงการจัดงานวันปิยะมหาราช
- ๕) โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม
- ๖) โครงการร่วมการแข่งขันกีฬา
- ๗) โครงการส่งเสริมการเล่นกีฬาในชุมชน (ชุมชนสัมพันธ์)
- ๘) โครงการแข่งขันกีฬา อบต.สัมพันธ์
- ๙) โครงการแข่งขันกีฬาเยาวชนสัมพันธ์ด้านยาเสพติด (เพื่อความสมานฉันท์)
- ๑๐) โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายภายในตำบล

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการในองค์กรและการบริการประชาชน

๖.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

- ๑) โครงการพัฒนาบุคลากรของ อบต.
- ๒) โครงการปรับปรุง/ต่อเติมอาคารสำนักงาน
- ๓) โครงการปรับภูมิทัศน์ที่ทำการอบต.คลองชนาก
- ๔) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานฯ และผู้นำ
- ๕) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ (สิ่งปฏิกูล)

- ๖) โครงการจ้างเหมาจัดเก็บและบันทึกข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)
- ๗) โครงการค่าใช้จ่ายในการอำนวยความสะดวกของศูนย์ข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ระดับอำเภอ
- ๘) โครงการจัดเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล (อบต.สัญจร)
- ๙) โครงการส่งเสริมให้ความรู้แก่บุคลากรและประชาชนเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๑๐) โครงการรณรงค์ให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
- ๑๑) โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ
- ๑๒) โครงการรวมพลังประชาสามัคคี
- ๑๓) โครงการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๑. โครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การจัดให้มีโรงพยาบาล
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การผังเมือง
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่

คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
- (๕) ให้มีตลาด
- (๖) การท่องเที่ยว
- (๗) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- (๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๙) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหา
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องขนาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง
กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก จำดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การวางแผนพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรากำลัง ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

- | | |
|--------------------------|--------------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๖ อัตรากำลัง |
| ๑.๒ ลูกจ้างประจำ | ๑ อัตรากำลัง |
| ๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๔ อัตรากำลัง |
| ๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป | ๕ อัตรากำลัง |

๒. กองคลัง

- | | |
|-----------------------|--------------|
| ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๔ อัตรากำลัง |
| ๒.๒ พนักงานจ้างทั่วไป | ๓ อัตรากำลัง |

๓. กองช่าง

- | | |
|--------------------------|--------------|
| ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๒ อัตรากำลัง |
| ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๒ อัตรากำลัง |
| ๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป | ๓ อัตรากำลัง |

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|--------------------------|--------------|
| ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๒ อัตรากำลัง |
| ๔.๒ ครู | ๒ อัตรากำลัง |
| ๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ อัตรากำลัง |
| ๔.๔ พนักงานจ้างทั่วไป | ๔ อัตรากำลัง |

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ ๔ ส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด และกองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

วิเคราะห์กำลังอัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดต.ในฐานะตัวแทน๔. มีส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดต.ดี๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนติของประชาชนได้ดี๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดต.๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนตำบลคลองขนาก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.

ปฏิบัติงานด้านเลขานุการและบริหารทั่วไป ได้แก่ งานธุรการ งานสารบรรณ งานบุคคล งานสถิติงานนโยบายและแผน การจัดพิมพ์ งานระเบียบแบบแผน รวบรวมข้อมูล งานสัญญา งานรับรองและงานพิธีต่างๆ งานประชุม ติดต่อประสานงาน งานประชาสัมพันธ์

๑.๑งานบริหารทั่วไป งานสารบรรณ งานบริหาร งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้ง ทะเบียนข้อมูล งานอำนวยความสะดวก งานควบคุมภายใน

๑.๒ งานนโยบายและแผน งานนโยบายและพัฒนา งานวิชาการ งานข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์งานข้อบัญญัติและระเบียบ

๑.๓งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์

๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือ และฟื้นฟูผู้ประสบภัย

๑.๕งานกิจการสภา

๑.๖งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๗งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๒. กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรับ – จ่าย การนำส่งเงิน การรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ การจัดทำฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทรัพย์สิน หนี้สิน งานจัดเก็บประเมินภาษี และเร่งรัดการจัดเก็บรายได้ จัดทำแผนที่ภาษี และงานอื่นๆ

๒.๑ งานการเงิน

๒.๒ งานบัญชี งานทะเบียนการคุมเบิก-จ่ายเงิน งบการเงินและงบทดลอง งบแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ ควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการออกแบบ งานสำรวจ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประเมินราคา งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานเครื่องจักรกล การควบคุม บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง ประสานงาน สาธารณูปโภค งานสำรวจและจัดทำแผนที่และงานอื่นๆ

๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับคณะและชุมชน

๓.๒ งานก่อสร้าง

๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

๓.๕ งานผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานการศึกษา และพัฒนาการศึกษา ตลอดจนการรวบรวม ผลงานการมีส่วนร่วมสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา การทำนุบำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ งานบริหารการศึกษา

๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑.๔ งานกีฬาและนันทนาการ

โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานอำนวยความสะดวกข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒. งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน วิเคราะห์- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ- งานสารสนเทศ- งานอำนวยความสะดวกข่าวสาร <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัย- งานป้องกันยาเสพติด- งานส่งเสริมการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม- งานอนามัยชุมชน- งานบำบัดน้ำเสีย- งานอนามัยชุมชน- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อและป้องกันโรคระบาด- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานส่งเสริมด้านปศุสัตว์	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานอำนวยความสะดวกข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒. งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน วิเคราะห์- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ- งานสารสนเทศ- งานอำนวยความสะดวกข่าวสาร <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ <p>๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัย- งานป้องกันยาเสพติด- งานส่งเสริมการเกษตร- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม- งานอนามัยชุมชน- งานบำบัดน้ำเสีย- งานอนามัยชุมชน- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อและป้องกันโรคระบาด- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานส่งเสริมด้านปศุสัตว์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด (ต่อ)</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและพิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาการอาชีพ - งานข้อมูล - งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานกิจการเด็กและเยาวชน 	<p>๑. สำนักงานปลัด (ต่อ)</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและพิการ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาการอาชีพ - งานข้อมูล - งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ - งานกิจการเด็กและเยาวชน 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานงบประมาณ- งานข้อมูลและวิชาการ <p>๓.๒ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานโยธา- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ- งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง/ชุมชน- งานควบคุมทางผังเมือง	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ- งานงบประมาณ- งานข้อมูลและวิชาการ <p>๓.๒ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานโยธา- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ- งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง/ชุมชน- งานควบคุมทางผังเมือง- งานสำรวจทางอุทกวิทยา สำรวจทาง อุตุนิยมวิทยา- งานคัดลอกแบบ เขียนแบบ คำนวณสามัญ ซ่อมสร้างวัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ ในการสำรวจ ทดลองทุกชนิดให้ได้มาตรฐาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน- งานแผนและวิชาการ- งานการศึกษาปฐมวัย <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน- งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม- งานบริหารทั่วไป- งานการกีฬา <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมกีฬาระดับตำบล อำเภอ จังหวัด- งานพัฒนาบุคลากรด้านกีฬา- งานประชาสัมพันธ์	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารวิชาการ- งานนิเทศน์การศึกษา- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา- งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก- งานนิเทศน์การศึกษา- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา- งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานข้อมูลและวิชาการ- งานประชาสัมพันธ์- งานกิจการศาสนา- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่าย <p>๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๕ งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการมอบหมายพนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริง และน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุด ลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.คลองขนาก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมนันทนาการ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการในองค์กรและการบริการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๒. สำนักงานปลัด

- | | | |
|--------------------------|---|-------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๔ | อัตรา |
| ๑.๒ ลูกจ้างประจำ | ๑ | อัตรา |
| ๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๔ | อัตรา |
| ๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป | ๕ | อัตรา |

๒. กองคลัง

- | | | |
|-----------------------|---|-------|
| ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๒ | อัตรา |
| ๒.๒ พนักงานจ้างทั่วไป | ๓ | อัตรา |

๓. กองช่าง

- | | | |
|--------------------------|---|-------|
| ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๒ | อัตรา |
| ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๒ | อัตรา |
| ๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป | ๓ | อัตรา |

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | | |
|--------------------------|---|-------|
| ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๒ | อัตรา |
| ๔.๒ ครู | ๒ | อัตรา |
| ๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | อัตรา |
| ๔.๔ พนักงานจ้างทั่วไป | ๔ | อัตรา |

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก มี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้บังคับบัญชาต่อจาก ปลัด อบต. และมี หัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจาก ขั้นตอนที่ ๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พ.ส่วนตำบล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒	-	-
	๑. งานบริหารงานทั่วไป	๒	๒	๕
	๒. งานนโยบายและแผน	-	-	-
	๓. งานกฎหมายและคดี	-	-	-
	๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-
	๕. งานกิจการสภาอบต.	-	-	-
	๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	๑	-
	๗. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	๑
	๘. งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-
กองคลัง	๑. งานการเงิน	๑	-	-
	๒. งานการบัญชี	-	๑	-
	๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑
	๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	-	-	๑
	๕. งานตรวจสอบภายใน	-	-	-
กองช่าง	๑. งานก่อสร้าง	๑	-	-
	๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	-
	๓. งานประสานด้านสาธารณสุข	-	๒	๑
	๔. งานการวางผังเมือง	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑.งานบริหารการศึกษา	-	-	๒
	๒.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-
	๓.งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๒
	๔.งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	-	-	-
รวม		๑๐	๘	๑๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	สายงานบริหาร								
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	สำนักงานปลัด								
	งานบริหารงานทั่วไป								
๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
๖	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑				
๗	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ยาม)	๑	๑	๑	๑				
	งานนโยบายและแผน								
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.ชก.) ว่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานกฎหมายและคดี								
	-								
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
	งานกิจการสภา อบต.								
	ลูกจ้างประจำ								ว่าง
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑				
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๑๓	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการเกษตร								
	-			๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-/-	-/-	-/-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
	งานการเงิน								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	งานการบัญชี								
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ว่าง	๑	๑	๑	๑				ว่างมีชื่อผูกพัน กับ กสธ.
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ว่าง	๑	๑	๑	๑				ว่างมีชื่อผูกพัน กับ กสธ.
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
	รวม	๘	๘	๘	๘	-/-	-/-	-/-	
	กองช่าง								
	งานก่อสร้าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑				
	งานก่อสร้าง								
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ว่าง	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
	-								
	งานประสานด้านสาธารณสุข								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				ว่าง
๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	งานผังเมือง								
	-								
	รวม	๗	๗	๗	๗	-/-	-/-	-/-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	งานบริหารการศึกษา								
๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๕	ครู	๑	๑	๑	๑				ว่าง
๖	ครู	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				ว่าง
๙	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
		๙	๙	๙	๙				
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
	รวม	๑	๑	๑	๑	-/-	-/-	-/-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-/-	-/-	-/-	

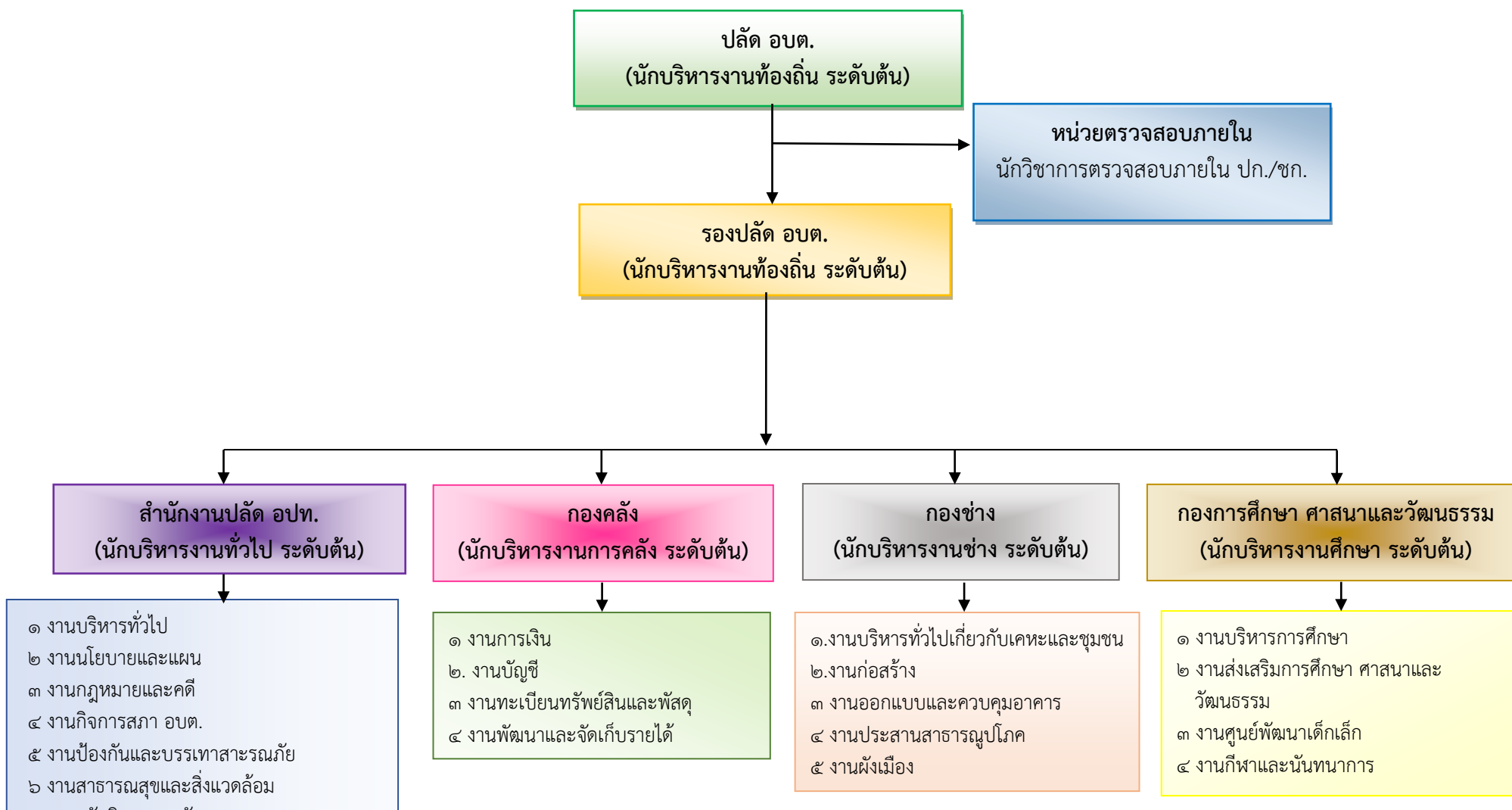
25	ผู้อำนวยการกองช่าง(ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	451,320	451,320	451,320	(34,110)
26	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง

	พนักงานจ้าง																		
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	120,960	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,040	5,280	125,880	130,920	136,200	(10,080)
28	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	120,960	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,040	5,280	125,880	130,920	136,200	(10,080)
29	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
30	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่าง
31	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่าง
	กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	1	-			1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	417,000	432,060	447,120	ว่าง
33	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	1	1	254,280	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	(21,190)
34	ครู	คศ.1	1	-	342,360	0	1	1	1	-	-	-	12,480	12,480	12,480	354,840	367,320	379,800	ว่าง
35	ครู	คศ.1	1	1	289,440	0	1	1	1	-	-	-	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	(24,120)
	พนักงานจ้าง																		
36	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	67,200	0	1	1	1	-	-	-	2,760	2,880	3,000	69,960	72,840	75,840	(5,600)
37	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
38	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
39	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
40	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
41	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	1	-	0	0	1	1	1				355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่าง
(5)	รวม		41	31	8,252,160	216,000	41	41	41				570,420	228,780	230,940	8,749,140	8,977,920	9,208,860	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,312,371	1,346,688	1,381,329	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															10,061,511	10,324,608	10,590,189	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															33.33	32.57	31.82	

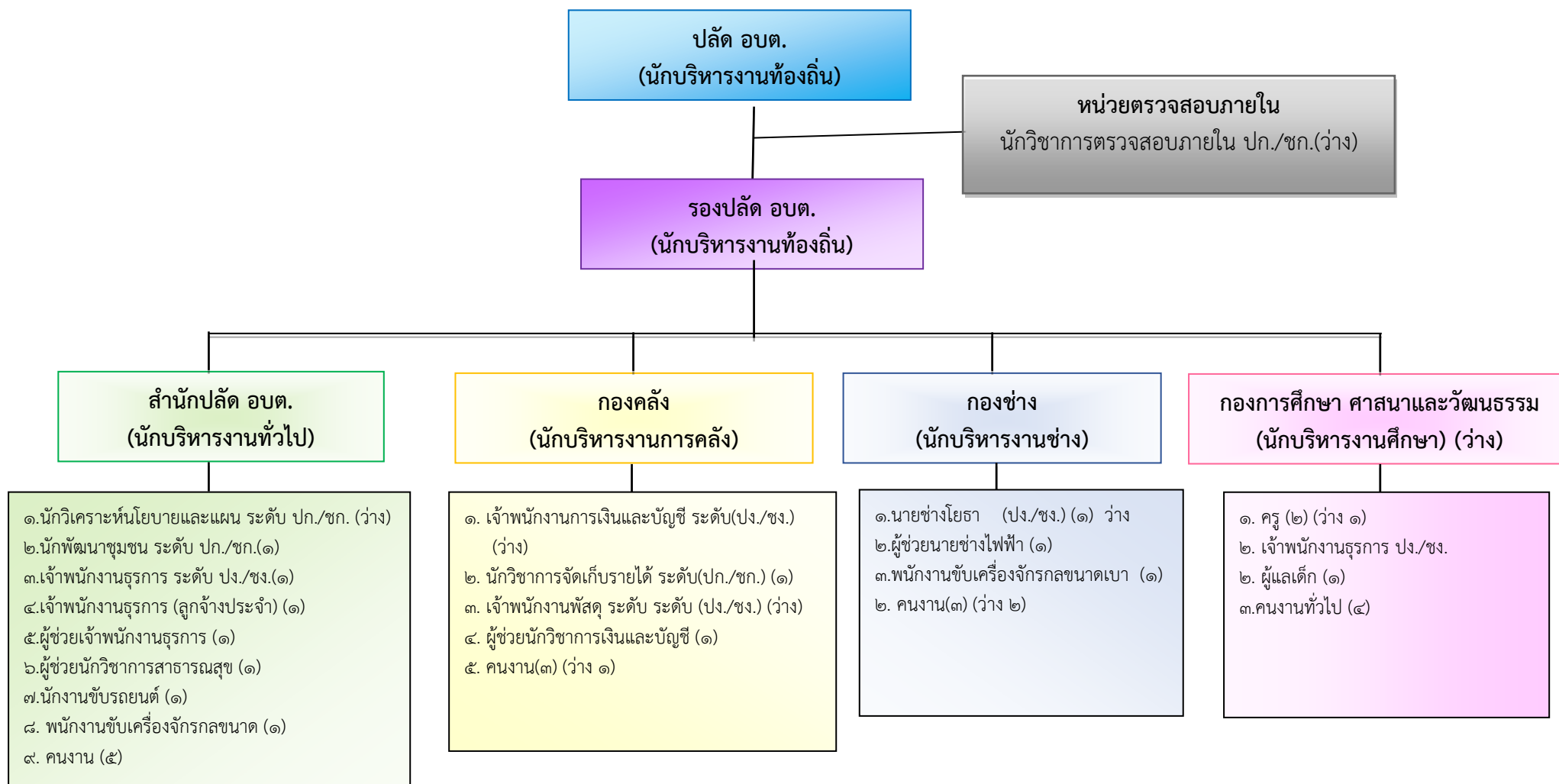
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก

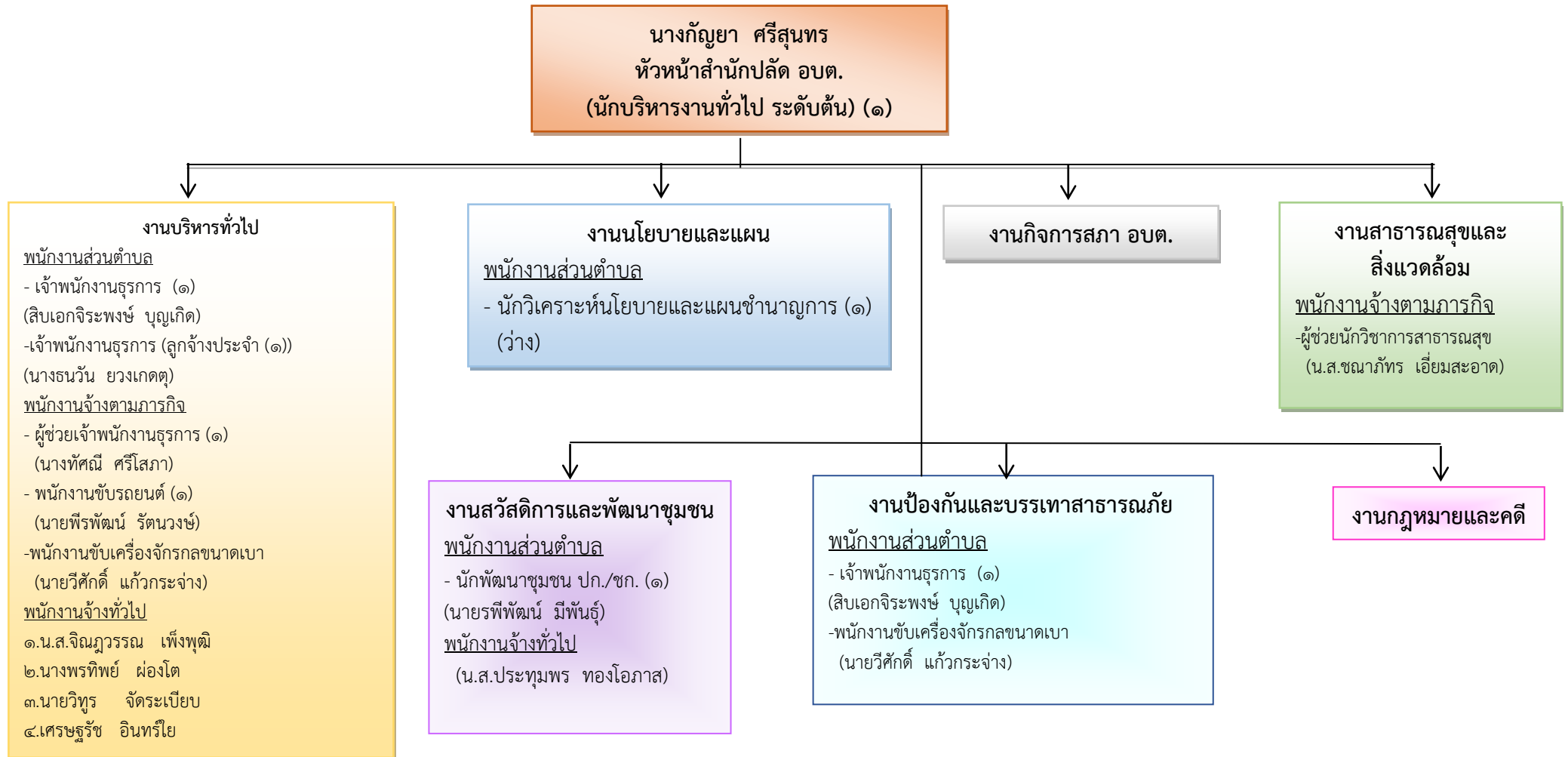


โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก



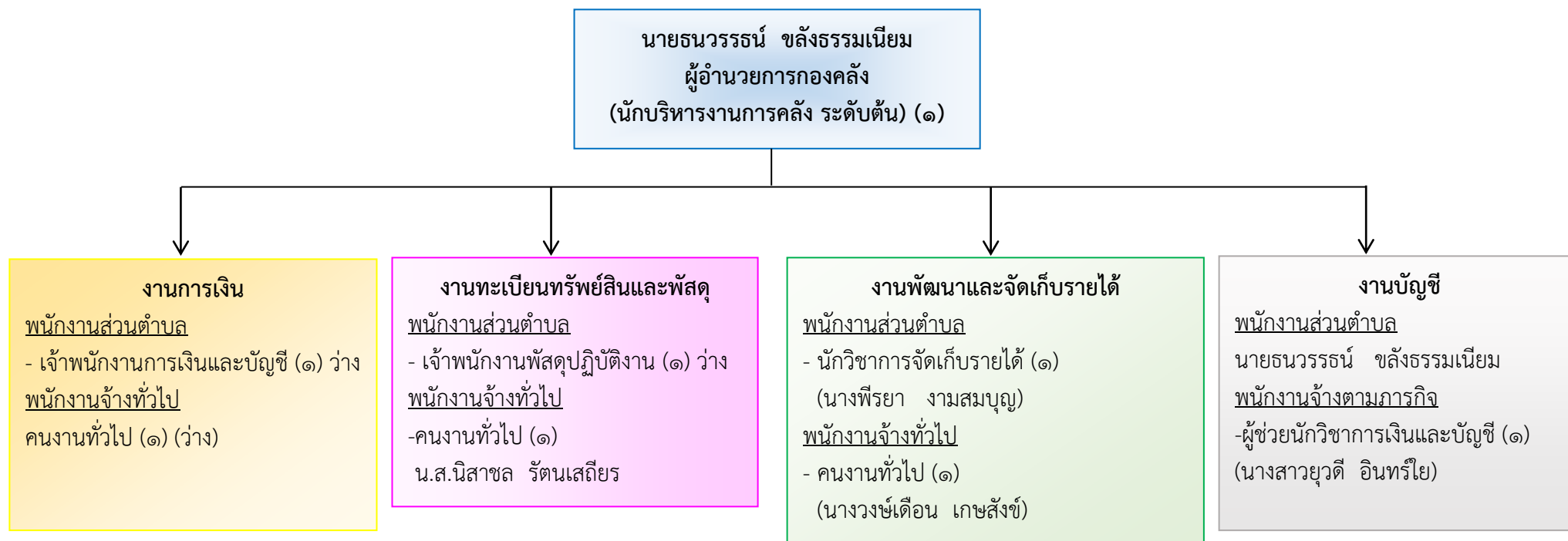
ระดับ	นักบริหารท้องถิ่น	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๒	๔	๔	๕	๒	๑	๘	๑๕	๔๑

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก



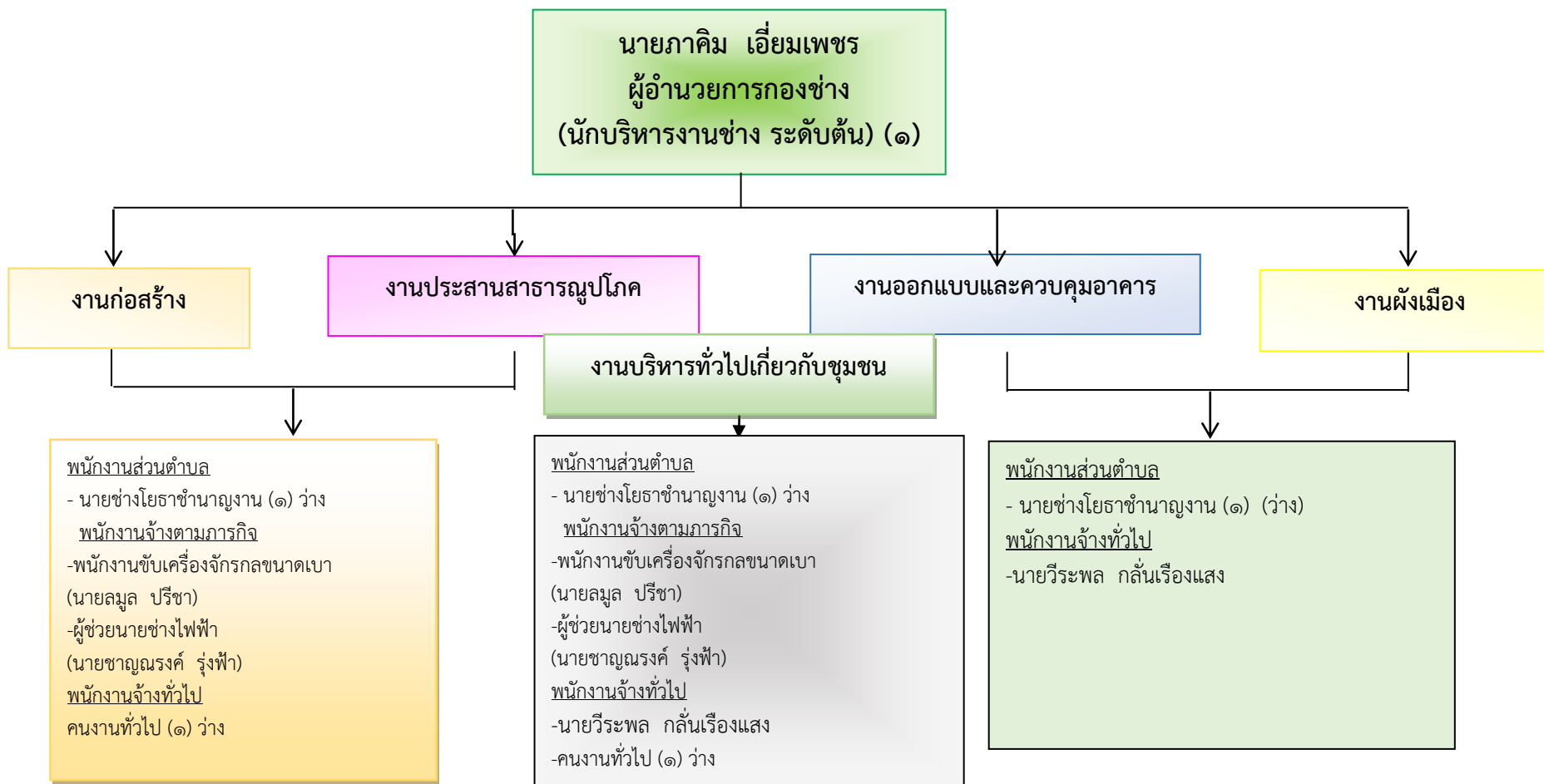
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๔	๕	๑๓

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก



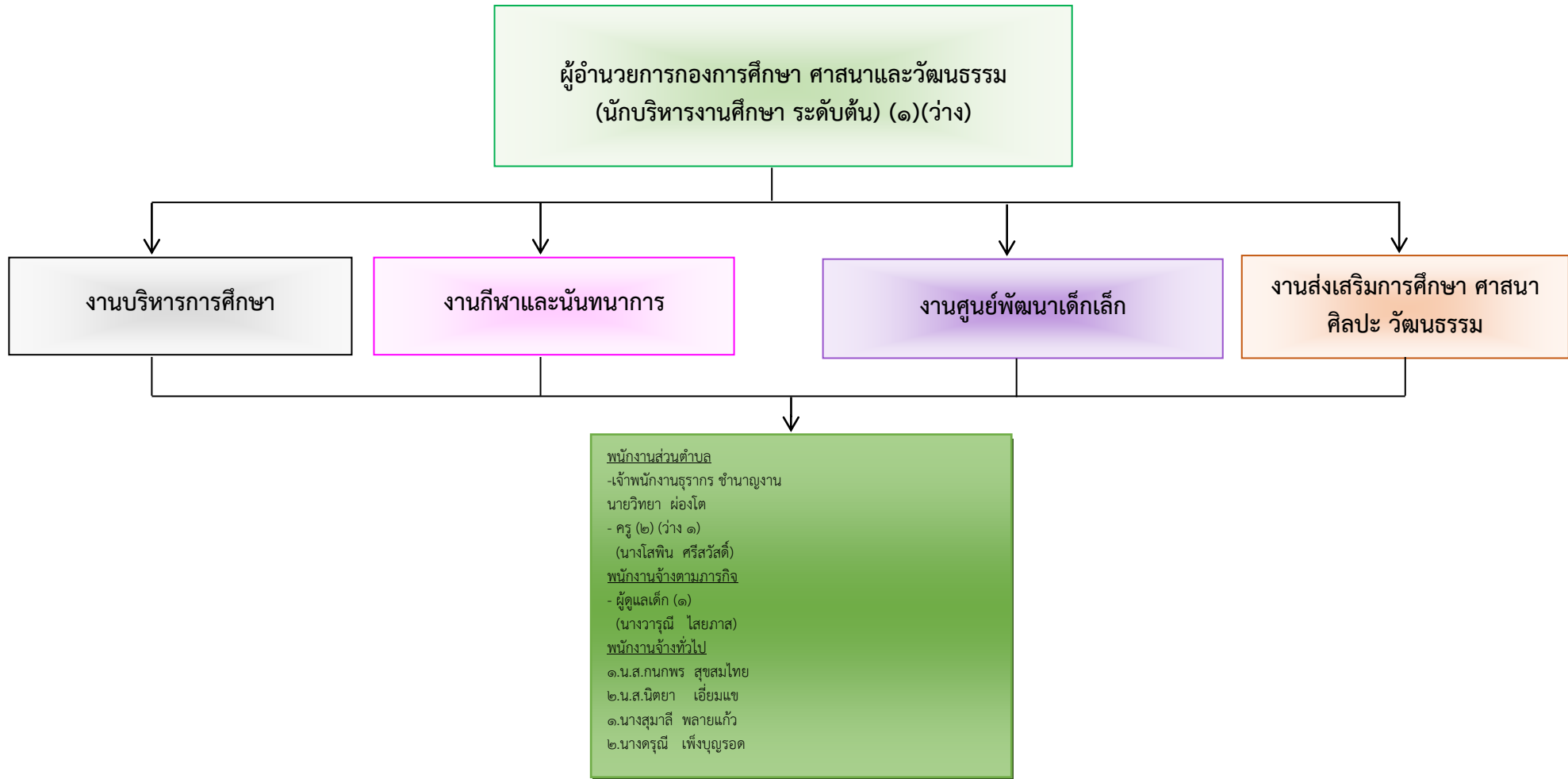
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๕

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขนาก



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		ครู	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๔	๑	๗

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพันยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ยุค Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป สำหรับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีหลากหลายวิธี เช่น

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรให้สังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพันเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการ

ประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของ
หน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้วิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่าน
การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ
ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริม ให้
หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง
ที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพัน ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงสามพันมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย