



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๔
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและหารกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔

-ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม จัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑. ๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แหลม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล แหลม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แหลม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล แหลม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล แหลม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล แหลม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียม การรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

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

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว ” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ

ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

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

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

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

แผนอัตรากำลัง

แสดงสัดส่วนพนักงานในสังกัด อบต.แหลม

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน			
2 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.71			
พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานส่วนตำบล /		
จำนวน 12 ราย คิดเป็น	จำนวน 16 ราย คิดเป็น	พนักงานส่วนตำบล	
ร้อยละ 34.29	ร้อยละ 45.71	พนักงานครู อบต.	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
		พนักงานจ้างทั่วไป	
	พนักงานครู อบต.		
	จำนวน 5 ราย คิดเป็น		
	ร้อยละ 14.29		

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

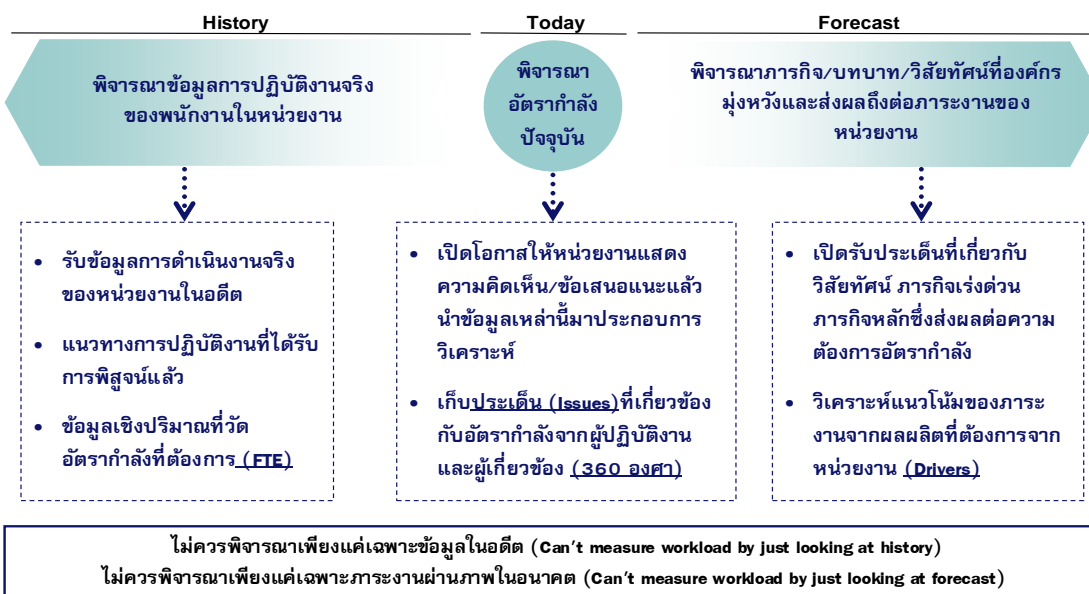
- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

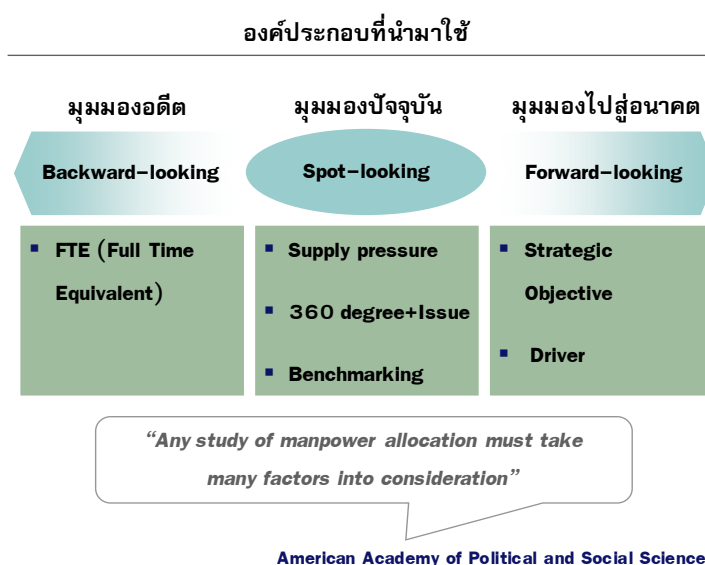
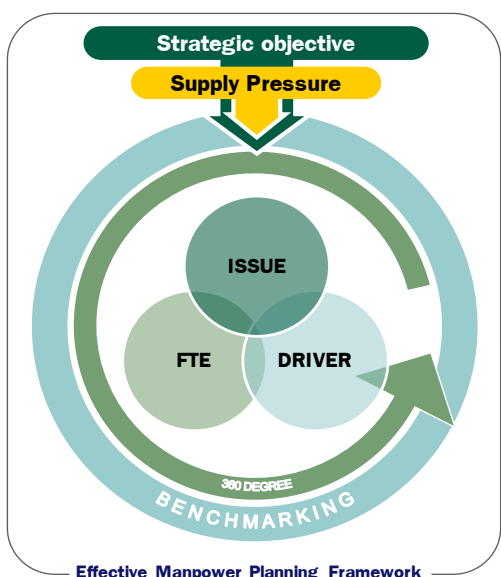
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการ ผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัย และกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม จะพิจารณาคุนวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการ รักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุข ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจัดด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้อง มีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตาม ภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมี ผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times 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

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม (การตรวจประเมิน LPA)

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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้าง ส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละ ส่วนราชการ นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม แล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง

▪ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ ออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือ การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การ บริหารส่วนตำบลแหลม รองนายกองค้การ บริหารส่วนตำบลแหลม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม และ หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ ปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับ องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาวและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพัง ไกร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท. ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ประกอบด้วย

ประเด็น	อบต.แหลม	อบต.ทรายขาว	อบต.เขาพังไกร
๑. ขนาด	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	๔๔,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๔๗,๓๘๗,๙๔๐.๐๐	๔๑,๕๐๐,๐๐๐.๐๐
๓. โครงสร้างอัตรากำลัง	<p>ปลัด ระดับกลาง</p> <p>๑.สำนักงานปลัด ระดับต้น</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>(รวมพนักงานส่วนตำบล ๘ ราย/ พนักงานครู ๕ ราย /ลูกจ้างประจำ ๑ ราย/ พนักงานจ้าง ๑๐ ราย)</p>	<p>ปลัด ระดับกลาง</p> <p>๑.สำนักงานปลัด ระดับต้น</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>(รวมพนักงานส่วนตำบล ๘ คน/ พนักงานครู ๖ คน/ลูกจ้างประจำ ๑ คน/พนักงานจ้าง ๗ คน</p>	<p>ปลัด ระดับกลาง</p> <p>รองปลัด ระดับต้น</p> <p>๑.สำนักงานปลัด ระดับต้น</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๖ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๗ งานนิติการ</p> <p>๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(รวมพนักงานส่วนตำบล ๑๐ คน/ พนักงานครู ๔ คน/ พนักงานจ้าง ๑๒ คน</p>



	<p>๒. กองคลัง ระดับต้น</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน (รวมพนักงานส่วนตำบล ๔ ราย / ลูกจ้างประจำ ๑ ราย / พนักงานจ้าง ๑ ราย)</p> <p>๓. กองช่าง ระดับต้น</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค (รวมพนักงานส่วนตำบล ๔ ราย / พนักงานจ้าง ๔ ราย)</p>	<p>๒.กองคลัง ระดับต้น</p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (รวมพนักงานส่วนตำบล ๕ คน/ ลูกจ้าง ๑ คน/พนักงานจ้าง ๒ คน)</p> <p>๓.กองช่าง ระดับต้น</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร (รวมพนักงานส่วนตำบล ๒ คน/ ลูกจ้างประจำ - คน/พนักงานจ้าง ๓ คน)</p>	<p>๒.กองคลัง ระดับต้น</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (รวมพนักงานส่วนตำบล ๔ คน/ ลูกจ้างประจำ ๑ คน/พนักงานจ้าง ๑ คน)</p> <p>๓.กองช่าง ระดับต้น</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร (รวมพนักงานส่วนตำบล ๓ คน/ พนักงานจ้าง ๒ คน)</p>
ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๓	๑๘.๕๓	๑๘.๘๐	๒๒.๐๘
คะแนน LPA ปี ๒๕๖๒	๘๖.๒๕	๘๔.๖๐	๖๗.๕๐

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ทั้งๆ ที่มีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่า แต่อัตรากำลังน้อยกว่า แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบล แหลม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล แหลม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปริก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล แหลม โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ** ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ **พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบล แหลม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการ



พัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล แหลม สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล แหลม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล แหลม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบล แหลม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แหลม 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 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของ
ตำบลแหลม

องค์การบริหารส่วน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม เช่น
กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละ
หน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม และส่ง
คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้
อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๘ ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๒๐ ก.ค.๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.ทรายขาว , อบต.เขาพังไกร
๒๙ ก.ค.๖๓	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๓ ส.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓๑ ส.ค.๖๓	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดนครศรีธรรมราชพิจารณา	
๒๐ ก.ย.๖๓	ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ประชุม พิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.แหลม	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ต.ค.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๓ - ๓๐ ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดนครศรีธรรมราช, อำเภอหัวไทร

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม พบ ปัญหาและความต้องการ ความต้องการของประชาชนตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ตั้งอยู่ในเขตอำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ ๑๔.๕ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดนครศรีธรรมราช ๗๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๙๐.๑๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๖,๒๕๐ ไร่ อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลทรายขาว

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลควนชะลิก

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลเขาพังไกร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอชะอวด และอำเภอเชียรใหญ่

ตำบลแหลมมีจำนวนหมู่บ้าน ๑๐ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านนาโพธิ์-แหลมออก

หมู่ที่ ๒ บ้านแหลมกลาง-วัดแหลม

หมู่ที่ ๓ บ้านแหลมสำโรง-ท่อมหมู่

- หมู่ที่ ๔ บ้านหัวคลองแหลม
- หมู่ที่ ๕ บ้านเกาะสำโรง-โคกยาง
- หมู่ที่ ๖ บ้านโคกสูง
- หมู่ที่ ๗ บ้านท่าเตียน
- หมู่ที่ ๘ บ้านทองจันทร์
- หมู่ที่ ๙ บ้านท้ายโนด
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านควนไถ้



แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมมีประชากร ทั้งสิ้น ๖,๐๙๐ คน แยกเป็น ชาย ๓,๐๙๐ คน หญิง ๓,๐๐๐ คน ประชากรร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตร

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล แหลมนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแหลมคือ

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

“ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งน้ำสมบูรณ์
เพิ่มพูนผลผลิต ชีวิตเรียนรู้
เชิดชูวัฒนธรรม นำสู่สากล ”

ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม ระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบล แหลมเป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลแหลม ได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ พัฒนาระบบโครงข่ายถนนให้ทั่วถึง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนนให้อยู่ในสภาพใช้งานได้
- ๑.๒ ประสานความร่วมมือระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบล กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครศรีธรรมราช องค์การราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนอื่นเพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- ๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน การก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้การเกษตร อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ
- ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุน การก่อสร้างปรับปรุงและซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนด้านเงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ และปัจจัยที่ใช้ในการผลิต แก่กลุ่มอาชีพ และเกษตรกร
- ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุน หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ให้กับกลุ่มอาชีพทุกหมู่บ้านแบบยั่งยืน
- ๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนด้านการเกษตรชีวภาพและลดเคมีเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน การอบรม เพิ่มความรู้ทักษะให้กับประชาชนเกี่ยวกับการเรียนด้านอาชีพภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยี ในการผลิตทางเกษตรและผลิตภัณฑ์ของกลุ่ม
- ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ ผู้ว่างงาน ผู้ด้อยโอกาส ด้วยการจัดกองทุนเศรษฐกิจชุมชนเป็นทุนหมุนเวียนให้กับกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านอาชีพสู่การพัฒนาการผลิต การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับและต้องการของตลาด ตลอดจนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒.๗ ตอรับและส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่
- ๒.๘ สร้างงานสร้างรายได้ให้กับคนในตำบล

๓. การพัฒนาด้านสังคม

- ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ และคนพิการอย่างทั่วถึง
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการแก่เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๓ พัฒนาระบบการสื่อสารให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพเพื่อกระจายข้อมูลข่าวสาร
- ๓.๔ สำรวจข้อมูลหมู่บ้าน ข้อมูลพื้นฐาน ให้ถูกต้องและชัดเจนเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชน
- ๓.๕ ส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
- ๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสร้างลานกีฬา กิจกรรมนันทนาการ ระดับหมู่บ้าน ตำบลให้เพียงพอ
- ๓.๗ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าด้านสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๓.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม อปพร.
- ๓.๙ ส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๔. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุน การก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุน การก่อสร้างปรับปรุงและซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน
- ๔.๓ พัฒนาแหล่งน้ำเข้าสู่พื้นที่อย่างเป็นระบบ

๕. การจัดการด้านสาธารณสุข

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ เช่น โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้เลือดออก และโรคติดต่ออื่นๆ

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนงานสาธารณสุข รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เท่าที่มีความจำเป็น แก่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๖. การจัดการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุน โครงการอาหารกลางวัน แก่เด็กนักเรียนอย่างเพียงพอและทั่วถึงทุกโรงเรียน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนเครื่องเขียน แก่เด็กนักเรียนอย่างเพียงพอและทั่วถึงทุกโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียน ทุกโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุน การกีฬาแก่เด็กนักเรียน เยาวชน และประชาชน ทั้งระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ

๖.๖ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีสถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา และอุปกรณ์ในการออกกำลังกายของชุมชนและโรงเรียน

๖.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม งานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นอันมีคุณค่า

๖.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา

๖.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนัก และอนุรักษ์คุณค่าจริยธรรม

๖.๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาแก่เด็กและเยาวชน

๖.๑๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. การจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุน บำรุงรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุน จัดระบบการแก้ปัญหาขาดแคลนน้ำ และป้องกันน้ำท่วม

๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมของชุมชนด้านเกษตรชีวภาพและลดเคมีการเกษตร

๗.๔ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการฟื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๗.๕ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการฟื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๗.๖ ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาระบบจัดการน้ำเสียและปริมาณขยะมูลฝอยของเสียอันตรายให้มีประสิทธิภาพ

๗.๗ ออกข้อบังคับ ข้อบัญญัติตำบล ตามที่กฎหมายเกี่ยวข้อง

๘. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๘.๑ พัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ให้มีพละานามัยที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ มีความรู้ ความสามารถ พร้อมสำหรับการบริหาร และการบริการประชาชน

๘.๒ พัฒนาระบบบริหารองค์กรโดยเฉพาะเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย รวดเร็ว และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด กับการบริการประชาชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล หลักการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ และประชาชนมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน

๘.๓ พัฒนาเครือข่าย และประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล กับองค์กรราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นอื่นและองค์กรเอกชน

๘.๔ ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประชาคมหมู่บ้าน ตำบล ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเข้มแข็ง

๘.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๘.๖ ส่งเสริมกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน ระบบตรวจสอบ การประชาสัมพันธ์และการบริหารจัดการขององค์กร

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางการคมนาคมไม่สะดวก การสามารถสัญจร ไปมาไม่คล่องตัว
- ปัญหาการขาดจัดหาแหล่งน้ำดิบที่สะอาดสำหรับใช้ในการใช้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- ปัญหาการขาดแหล่งน้ำในการทำเกษตร
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีความตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุม

๒.ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรมีราคาต่ำ
- ปัญหาต้นทุนในการผลิตราคาสูง
- ปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริม ไม่มีรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ
- ปัญหาขาดแคลนที่ดินทำกิน
- ปัญหาการพัฒนาความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓.ด้านสังคม – การศึกษา

- ปัญหาการลักเล็กขโมยน้อยสร้างและ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านยาเสพติดระดับ
- ประชาชนเข้าไม่ถึงระบบหลักประกันสุขภาพ
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคระบาดต่างๆ
- ปัญหาการไม่เท่าเทียมด้านการศึกษา
- ส่งเสริมให้เกษตรกรมีความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาด้าน คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ขาดการดูแลเอาใจใส่

๔.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาความเสื่อมโทรมของแหล่งน้ำผิวดินทางกายภาพ
- ปัญหาการใช้ที่ดินในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมมีอัตราส่วนการใช้ที่ดินค่อนข้างหนาแน่น การปรับปรุงที่ดินโดยการถมดินเป็นการเบี่ยงเบนทิศทางการระบายน้ำธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อเกิดการเกิดน้ำเอ่อและน้ำท่วมที่ติดตามมา
- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.ด้านการเมือง - การบริหาร

- ปัญหาถนนที่และวัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ส่งเสริมและให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการแก่ประชาชน
- การขาด เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชน
- บุคลากรในการให้บริการประชาชน ไม่เพียงพอกับปริมาณงานในการ บริการประชาชน

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ให้สามารถสัญจรไปมาได้สะดวก ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และมีคุณภาพ

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ ให้มีความเข้มแข็งเพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น
๒. สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมการฝึกอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชน
๓. สนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพ
๔. จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ด้านสังคมและการศึกษา

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการกีฬา
๓. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเคราะห์ คนชรา คนพิการ และ ผู้ด้อยโอกาส
๕. แก้ไขปัญหายาเสพติดภายในชุมชน

ด้านสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมและรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การดูแลรักษาที่ดินสาธารณะประโยชน์
๓. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้

ด้านการเมือง การบริหาร

๑. การบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล แหลมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม (ระดับตัวบุคลากร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p><u>โอกาส</u> O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบล แหลม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล แหลม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง และมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๓๑ ราย ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา
- ๑.๔ ข้าราชการครู ๕ อัตรา
- ๑.๕ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

๒. กองคลัง

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
- ๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
- ๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา
- ๒.๔ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา
- ๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำล้าง ในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม มี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละ ส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล

และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๖	-	๒
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	๑	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖	๖	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๓	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	๑	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	๑	๑	-
	งานเคหะและชุมชน	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านแหล่งน้ำ

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านการเมืองการบริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนา ระบบโครงข่ายถนนให้ทั่วถึง บำรุงรักษา ซ่อมแซมให้ ถนนอยู่ในสภาพใช้ได้ ประสานความร่วมมือระหว่างองค์การ บริหารส่วนตำบล กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครศรีธรรมราช องค์การราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนอื่นเพื่อพัฒนาระบบโครงสร้าง พื้นฐาน จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธานายช่างไฟฟ้า - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจ	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการ ประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและ สนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุง ภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสังคม	- ส่งเสริมและสนับสนุนการสงเคราะห์ที่ยั่งยืนชีพให้กับผู้สูงอายุ และคนพิการอย่างทั่ว ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการแก่เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส พัฒนาระบบการ สื่อสารให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพเพื่อกระจายข้อมูลข่าวสาร สำรวจข้อมูลหมู่บ้าน ข้อมูลพื้นฐาน ให้ถูกต้องและชัดเจนเพื่อ เป็นข้อมูลในการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนมี ความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
	- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสร้างลานกีฬา กิจกรรม นันทนาการ ระดับหมู่บ้าน ตำบลให้เพียงพอ ส่งเสริมและ สนับสนุน ให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าด้านสังคมสงเคราะห์	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด



	และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม อปพร. ส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	- นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านแหล่งน้ำ	-ส่งเสริมและสนับสนุน การก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ใน การเกษตร อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา
	-ส่งเสริมและสนับสนุน การก่อสร้างปรับปรุงและซ่อมแซมระบบ ประปาหมู่บ้านและพัฒนาแหล่งน้ำเข้าสู่พื้นที่อย่างเป็นระบบ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านสาธารณสุข	-ส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ เช่น โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้เลือดออก และโรคติดต่ออื่นๆ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
	-ส่งเสริมและสนับสนุนงานสาธารณสุข รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เท่าที่มีความจำเป็น แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	-ส่งเสริมและสนับสนุน โครงการอาหารกลางวัน แก่เด็กนักเรียน อย่างเพียงพอและทั่วถึงทุกโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบล ส่งเสริมสนับสนุนเครื่องเขียน แก่เด็กนักเรียนอย่าง เพียงพอและทั่วถึงทุกโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียน ทุกโรงเรียน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งเสริมและสนับสนุน การกีฬาแก	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานธุรการ(พง.)



	<p>เด็กนักเรียน เยาวชน และประชาชน ทั้งระดับหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีสถานที่ออกกำลังกาย สนามกีฬา และอุปกรณ์ในการออกกำลังกายของชุมชนและ ร.ร</p>	
	<p>-ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม งานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น อันมีคุณค่า ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์คุณค่า จริยธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาแก่ เด็กและเยาวชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน กิจกรรมการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานธุรการ(พง.)</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>-ส่งเสริมและสนับสนุน บำรุงรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ ส่งเสริม และสนับสนุน จัดระบบการแก้ปัญหาขาดแคลนน้ำ และป้องกัน น้ำท่วม ส่งเสริมและสนับสนุน กิจกรรมของชุมชนด้านเกษตร ชีวภาพและลดเคมีการเกษตร ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการฟื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลทุกคน</p>
	<p>-ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการฟื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมและ สนับสนุน การพัฒนาระบบจัดการน้ำเสียและปริมาณขยะมูลฝอย ของเสียอันตรายให้มีประสิทธิภาพ ออกข้อบังคับ ข้อบัญญัติ ตำบล ตามที่กฎหมายเกี่ยวข้อง</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลทุกคน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านการเมืองการ บริหาร</p>	<p>-พัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ให้มีพละนาามัยที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ มีความรู้ ความสามารถ พร้อมสำหรับการ บริหาร และการบริการประชาชน พัฒนาระบบบริหารองค์กร โดยเฉพาะเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้ทันสมัย รวดเร็ว และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ก้กับการบริการประชาชน โดยยึดหลัก ธรรมมาภิบาล หลักการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ และประชาชนมีส่วนร่วม ทุกขั้นตอน พัฒนาเครือข่าย และประสานความร่วมมือ ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล กับองค์กรราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นอื่นและองค์กรเอกชน</p>	<p>พนักงานส่วนตำบลทุกคน</p>



	-ส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประชาคมหมู่บ้าน ตำบล ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเข้มแข็ง ส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริม กระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน ระบบตรวจสอบ การ ประชาสัมพันธ์และการบริหารจัดการขององค์กร	พนักงานส่วนตำบลทุกคน



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
			๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	
๒	สำนักงานปลัด อบต.(๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ลูกจ้างประจำ นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาโพธิ์ ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภททักษะ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๖	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดแหลม ครู (คศ.๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๑๗	ประเภททักษะ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโคกสูง	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๑๘	ครู (คศ.๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๑๙	ประเภททักษะ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่อมหมู่	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๐	ครู (คศ.๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๑	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๒	ประเภททักษะ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศิลาอ่อน	๒	๒	๒	๒	-	-	-
๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๔	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กองคลัง(๐๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๕	นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๘	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๒๙	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๓๐	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง(๐๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
๓๒	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	+๑	-	-	

หมายเหตุ

การจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ ไม่ให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม แต่อาจยุบตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือประเภททั่วไป หรือพนักงานจ้างได้ โดยต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นในการยุบตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. , ก.ท.จ. , ก.อบต.จังหวัด) ด้วย

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนด อัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



- หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๔๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
- : ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังแต่ไม่ต้งนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเกษม จิตรานนท์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๔๗,๑๖๐	๗๙,๘๐๐	๗๙,๘๐๐	
๓	นายนรินทร์ พรหมรัตน์	ร.ป.ม. (รัฐศาส ศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นัก บริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐๓,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	นายธานีชัย ปลอดจันทร์	ร.ป.ม. (รัฐศาส ศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๓๐๓,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔	นางสาวปวีศา คงอินทร์	ร.ป.ม. (รัฐศาส ศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๐๓,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔	-	-	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	ว่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕	-	-	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔๐,๙๖๐	-	-	ว่าง
๘	นางสาวศรัญรัตน์ ชูทอง	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๒๒,๐๐๐	-	-	
๙	สิบโทเฉลิมชัย เดิมคลัง	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๘,๒๘๐	-	-	
๑๐	นางสุภาภรณ์ สุชาติพงศ์	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑๔,๘๔๐	-	๒๔,๐๐๐	
๑๑	ว่าง	ว่าง	๒๑-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางสุทิศา ไกรนรา	ศษ.ม (บริหารการศึกษา)	๘๐-๒-๐๒๕๘	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๒๕๘	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๘,๘๘๐	-	-	
๑๓	นางสุพัทธรา หอมหวล	ศษ.ม (บริหารการศึกษา)	๘๐-๒-๐๔๘๖	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๔๘๖	ครู	ค.ศ.๑	๒๓๙,๐๔๐	-	-	
๑๔	นางศรีไพร ไกรนรา	ศษ.ม (บริหารการศึกษา)	๘๐-๒-๐๔๘๗	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๔๘๗	ครู	ค.ศ.๑	๒๓๙,๐๔๐	-	-	
๑๕	นางพัชรีย์ รัชกุล	ศษ.บ (บริหารการศึกษา)	๘๐-๒-๐๕๐๕	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๕๐๕	ครู	ค.ศ.๑	๒๐๙,๘๘๐	-	-	
๑๖	นางสุกัญญา มัตตะพงศ์	ศษ.ม (บริหารการศึกษา)	๘๐-๒-๐๒๕๙	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๒๕๙	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๘,๘๘๐	-	-	
๑๗	นางวารีย์ ยันพะโยม	ศษ.ม (บริหารการศึกษา)	๘๐-๒-๐๔๘๘	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๔๘๘	ครู	ค.ศ.๑	๒๓๙,๐๔๐	-	-	
๑๘	นางเตือนใจ บุญทอง	ศษ.ม (บริหารการศึกษา)	๘๐-๒-๐๒๖๑	ครู	ค.ศ.๑	๘๐-๒-๐๒๖๑	ครู	ค.ศ.๑	๒๔๘,๘๘๐	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๙	นางสุภาวดี งามทัศน์	ศษ.ม (บริหารการศึกษา)	๘๐-๒-๐๒๖๐	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๒๖๐	ครู	คศ.๑	๒๔๘,๔๘๐	-	-	
๒๐.	นางสาวจิราพร จันทน์ดี	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๘๐-๒-๐๔๘๙	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๔๘๙	ครู	คศ.๑	๒๓๔,๑๒๐	-	-	
๒๑.	นางสุภาณี เพชรอนันต์	ศษ.ม (บริหารการศึกษา)	๘๐-๒-๐๔๙๐	ครู	คศ.๑	๘๐-๒-๐๔๙๐	ครู	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวสิริลักษณ์ ฉิมพาลี	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๕๕,๑๖๐	-	-	
๒	นางสาวจุฑารัตน์ รักษามั่น	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผ.เจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	-	ผ.เจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๑,๔๐๐	-	-	
๓	นางวริศราค์ ชำนาญกิจ	ศษ.ม (บริหารการศึกษา)	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๕,๙๖๐	-	-	
๔	นางสาวช่อเพชร หนูจันทร์	ศษ.บ (บริหารการศึกษา)	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	
๕	นางวันโท ชูมณี	ศษ.บ (บริหารการศึกษา)	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๔,๒๔๐	-	-	
๖	นางนงลักษณ์ ชูไชย	ศษ.บ (บริหารการศึกษา)	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผ.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๑,๓๖๐	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๗	นายวรวุฒิ นิศจารุญ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๗,๕๖๐	-	-	
๘	นายสมเดช นานบุญ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๙	นายสุนทร ปรางแก้ว	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐	นางสาวสุณา ลวานานนท์	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑	นายเกียรติศักดิ์ อินทฤทธิ์	ปวช.	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กองคลัง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางจิราภรณ์ ปลอดภัยดี	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๓	นางสาวกานดา สุชาติพงศ์	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗๖,๐๐๐	-	-	
๑๔	นางอรทัย ถาวรภรณ์	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	
๑๕	นางสาวศรีบุญภรณ์ บำรุงศรี	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางชูลิพร อินทานนท์	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๘๖,๒๔๐	-	-	
๒.	นางสาวศศิวรรณ สงแก้ว	ป.ตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๓๔,๔๐๐	-	-	
๓.	นางสาวดวงเพ็ญ จตุรงค์	ป.ตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๗,๕๖๐	-	-	

กองช่าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นายจรัญ บุญสิทธิ์	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘๖,๙๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๗	นายบุญชัย ชูไชย	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๓๐,๔๐๐	-	-	
๑๘	นายณัฐวุฒิ ราชฤทธิ์	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	
๑๙	นางสาวเพ็ญศรี ยอดแก้ว	ค.บ. (สังคมศึกษา)	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๒,๕๖๐	-	-	
๒๐	ว่าง	ว่าง	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปก./ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปก./ชง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายธนกฤต แก้ววิจิตร	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๒.	นายสุธรรม จงสวัสดิ์วัฒนา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	
๓.	นายอนุรักษ์ ว่างสว่าง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔.	นายสุนัน เรืองจรัส	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลปรัก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของ หน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล แหลม 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลม

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก

