



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีทอง
อำเภอเมืองชัยภูมิ
จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลซับสีทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนาอัตรากำลังคนในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลซับสีทอง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลซับสีทองให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลซับสีทองจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลซับสีทอง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564- 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลซับสีทอง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	4
2. วัตถุประสงค์	5
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	5-9
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	10-15
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15-18
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	19
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	19-20
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	20-27
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	28-31
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	32-36
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	37-42
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	43
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	44
ภาคผนวก	
- สำเนาหนังสือที่ว่าการอำเภอเมือง ด่วนที่สุด ที่ ชย 0023.6/3576 ลว.2 ก.ค. 63	
- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลซับสีทอง	
- สำเนาหนังสือเชิญประชุม	
- สำเนารายงานการประชุม	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564- 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทองระบหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้น เช่น

1.1 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ(ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทองที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทองจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัวประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 16 ธันวาคม 2556 และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่4) ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2558 ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 37) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2558 และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., . ก.ท. และ ก.อบต.สั่งการที่ มท 0809.2/ว137 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 เรื่องแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่(ระบบแท่ง) โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างโดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล

/โดยได้กำหนด...

โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทองจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทองระบุนโยบายวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทองดังนี้

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทองมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทองมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทอง

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทองสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทอง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทองซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทองเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทอง ตามพระราชบัญญัติกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทองบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลชัยสีทองได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทอง แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 3 กอง ดังนี้

1) สำนักปลัดประกอบด้วย

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภาอบต.
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- งานการสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

2) กองคลัง ประกอบด้วย

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

3) กองช่าง ประกอบด้วย

- งานก่อสร้าง
- งานบัญชี
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

4) กองส่งเสริมการเกษตร ประกอบด้วย

- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

โดยโครงสร้างส่วนราชการทั้ง 4 ส่วนราชการนี้ ได้กำหนดงานย่อยต่างๆ เพิ่มเติมจากงานหลักที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนงานตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้สำเร็จสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลชัยทอง และแก้ไขปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยรายละเอียดงานต่างๆ ของแต่ละส่วนราชการปรากฏตามข้อ 8 โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressureองค์การบริหารส่วนตำบลชัยทองได้นำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูกลุ่มงานต่างๆดังนี้

3.3.1 การจัดระดับชั้นงาน องค์การบริหารส่วนตำบลชัยทองมีการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยมีการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลชัยทองได้กำหนดอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละส่วนราชการโดยมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับแก้ตำแหน่ง กำหนดเพิ่ม หรือยุบเลิกตำแหน่งใดโดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยทองตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีก็ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีแต่อย่างใด ซึ่งก็เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 รายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายปรากฏตามข้อ 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลชัยทองได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตย้อนหลัง 3 ปี คือปี 2561-2563 เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคล โดยใช้สมมติฐานที่ว่า “งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า” อย่างไรก็ตามในงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง นอกจากนี้ ในบางครั้งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นเช่น ส่วนราชการต่างๆ ในจังหวัดชัยภูมิซึ่งได้มอบหมายภารกิจงานให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยทองมาดำเนินการขับเคลื่อนด้วยจึงจะทำให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ ซึ่งถือเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจึงได้นำข้อมูลการปฏิบัติงานดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองได้นำผลลัพธ์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยใช้สมมติฐานที่ว่า “หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่” ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ครึ่งนี้ก็ได้มีการวิเคราะห์ปริมาณงานผลงานย้อนหลัง ซึ่งปรากฏว่ามีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จึงได้กำหนดอัตรากำลังใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานและเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองให้ได้ประโยชน์อย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองได้นำประเด็นต่างๆ เช่น การบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมา ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองจึงได้มีการทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองพิจารณาแล้วเห็นว่ากำหนดโครงสร้างในแต่ละส่วนราชการมีความเหมาะสมแล้ว ไม่จำเป็นต้องกำหนดฝ่ายหรือกำหนดงานเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

3.6.2 การเกษียณอายุราชการ ในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุที่ใกล้ครบเกษียณอายุในรอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี งบประมาณ พ.ศ.2564-2566 นี้ จึงได้มีการเตรียมการที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ของพนักงานส่วนตำบลที่ใกล้ครบเกษียณอายุ การจัดการองค์ความรู้ต่างๆ ภายในองค์กร เป็นต้นเพื่อทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อีกทางหนึ่งด้วย

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองได้สอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการต่างๆ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งผลจากการสอบถามดังกล่าวทำให้เห็นถึงมุมมองต่างๆ ที่ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองได้ขอข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบทพื้นที่ใกล้เคียงกันและงบประมาณใกล้เคียงกันจำนวน ๔ หน่วยงานมาเปรียบเทียบได้แก่

- องค์การบริหารส่วนตำบลนาผาย
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเล่า
- องค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว
- องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองมีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างตลอดจนรวมถึงคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โดยมีประเด็นสำคัญคือทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทองไม่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แต่ละส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่พอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทองมีกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สรุปได้ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ครั้งที่ 1
 - 2.1 วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง
 - 2.2 กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 2.3 วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
 - 2.4 สำนวญอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง
3. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ครั้งที่ 2
 - 3.1 วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
 - 3.2 ประเมินการค่าใช้จ่าย
 - 3.3 ขออนุมัติแผนอัตรากำลัง
4. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง เสนอให้คณะกรรมการได้พิจารณาทบทวน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสิทธิ์ทองมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสิทธิ์ทองสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสิทธิ์ทองวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้
- 1.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

2. ด้านเศรษฐกิจการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- 2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

3. ด้านสังคม สาธารณสุขและการอนามัย

- 3.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- 3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

4. ด้าน น้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- 4.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- 4.3 ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม

5. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร แหล่งเรียนรู้ เพื่อศึกษาหาความรู้
- 5.2 การขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ
- 5.3 ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบำรุงรักษาสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

6. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.1 ปัญหาน้ำเสียและมลภาวะจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- 6.2 คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- 6.3 การขาดความรู้ ความเข้าใจในการอนุรักษ์ หวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและ การใช้

ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติไม่คุ้มค่า

7. ด้านการเมืองการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

7.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอบางเรื่องยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ขุดลอกลำห้วย หนอง คลอง สระ, สร้างถนน คสล., สะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ, การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร
- 1.2 ให้มีโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกหมู่บ้าน
- 1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญ
- 1.4 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- 2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- 3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- 3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

4. ความต้องการด้านน้ำกิน- น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- 4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- 5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- 5.4 ให้มีแหล่งเรียนรู้ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 6.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- 6.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- 7.3 ส่งเสริมการศึกษาอบรมแก่บุคลากร

เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี งบประมาณ พ.ศ. 2564– 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองแบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตรเช่น ทำไร่ ทำสวน การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์ การประมง
2. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
3. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
4. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
5. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับมัธยมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
6. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
7. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
8. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

1. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
2. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
3. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
4. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
5. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
7. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มียรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

1. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
2. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
4. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
5. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว
6. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

1. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
2. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
3. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
4. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
5. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
6. ภาวะการถ่วงแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
7. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลักSWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทองเป็น
รายด้านแยกตามยุทธศาสตร์พบว่า

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

1. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ ดีพอสมควร
2. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
3. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค
4. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การ
คมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

- 1.หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุน
งบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
- 2.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงาน
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

2. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=s)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่าง
ต่อเนื่อง
2. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้านตำบลและ
อำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ
3. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
3. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี
ดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ
2. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง
และเป็นรูปธรรม

/อุปสรรค...

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มเนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

3. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีผู้นำชุมชนเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
2. เกษตรกรในชุมชนมีองค์ความรู้ในการผลิตสินค้าภาคการเกษตร
3. มีความโดดเด่นด้านสืบสานพุทธศาสนา มีวัดเป็นที่พึ่งและศูนย์รวมจิตใจคนใน ชุมชน
4. มีสถานศึกษาที่พอเพียงต่อเยาวชนในตำบล
5. ชุมชนมีความสงบใช้ชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนขาดความเข้าใจระหว่างภาครัฐและประชาชน
2. ค่านิยมของเยาวชนในการทำการเกษตรลดลง
3. มียาเสพติดยังคงแพร่ระบาดในชุมชน
4. ชุมชนขาดความรู้ความขาดการตื่นตัวในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบอาเซียน

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
2. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มเนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

4. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
2. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

5. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลซบสีทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์พัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทอง นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังจึงองค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชกรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมเพื่อให้ตำบลซบสีทองเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไปสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลซบสีทอง ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการก่อสร้างถนน/สะพาน/ทางระบายน้ำ/อาคาร/ปรับปรุงบำรุงรักษา ซ่อมแซม

2. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

3. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค

4. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการติดตั้งปรับปรุงขยายเขตไฟฟ้า

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

1. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน/หมู่บ้าน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

1. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา วัฒนธรรม

2. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อในชุมชน

3. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด

4. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

5. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

6. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการให้ความช่วยเหลือเด็กคนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ

3. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีขีด

ความสามารถในการพัฒนา

4. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนารายได้ และระบบการจัดเก็บภาษีในตำบล

5. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

6. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิคSWOTเข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทองกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น7ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 69(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา68(3))
- (5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา16(4))
- (6) การสาธารณสุขการ (มาตรา16(5))

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ(มาตรา67(6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา16(10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา16(2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา16(5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา68(8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา68(13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา16(3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา16(17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา16(28))

4.ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา68(11))
- (7) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา16(6))
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา16(7))

5.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา17 (12))

6. ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา16(9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา45(3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
- (3) บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา67(9))
- (4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา16(16))
- (5) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา17(3))
- (6) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งสิทธิทองได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.25๓๗ มาตรา16,17 และ45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทอง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านแหล่งน้ำ
3. ด้านการเกษตร
4. ตามนโยบายของรัฐบาล(ความยากจน,ยาเสพติด,คอร์รัปชั่น)
5. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
6. ด้านส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
8. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการที่จะก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยกำหนดไว้ไม่เกิน 3 ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจหรือสิ่งอาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทองกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1) สำนักงานปลัด อบต.
- 2) กองการคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองส่งเสริมการเกษตร

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 17 อัตรา ครูจำนวน 3 อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 2 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน...-...อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน...-...อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ จำนวน..11....อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ จำนวน 2 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน..3....อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน....38...อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัด และกองช่างและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็น

/ข้าราชการ...

ข้าราชการ จำนวน...-...อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน...-...อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไข ปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ...ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป (หากมีการลดจำนวนบุคลากรก็ ต้องให้เหตุผลประกอบในการชี้แจงไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ด้วย) แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วน ตำบลซับซ้อน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองส่งเสริมการเกษตร และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองส่งเสริมการเกษตรขององค์การบริหารส่วนตำบลซับซ้อน ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังใน องค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบลซับซ้อนมีความเหมาะสมดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2563	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ลูกจ้างประจำ	หมายเหตุ
1	อบต.นาเสียว	5	55,045,308	19	11	1	4
2	อบต.นาฝาย	7	69,233,800	25	31	1	3
3	อบต.บ้านเล่า	7	61,908,400	17	17	-	2

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลซับซ้อนให้เหมาะสม จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยุบเลิกบาง ตำแหน่งที่มีความซับซ้อนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายใน ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองส่งเสริมการเกษตร ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลซับซ้อน ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตามโครงสร้างและ อัตรากำลังที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดโดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งสามารถจัดส่วนราชการ ตามโครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบันกับโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ได้จำนวน 1 สำนัก 3 กองดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>1. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>1.2 งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล 	<p>1. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>1.2 งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>1.3 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>1.4 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>1.6 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>1.7 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>1.8 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานวางแผนจัดการศึกษา - งานข้อมูล - งานติดตามและประเมินผล - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน <p>- งานข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>1.9 งานการสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน 	<p>1.3 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>1.4 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>1.6 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>1.7 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>1.8 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานวางแผนจัดการศึกษา - งานข้อมูล - งานติดตามและประเมินผล - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานกิจกรรมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน <p>- งานข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <p>1.9 งานการสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน ฝ่ายทตน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 	<ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน ฝ่ายทตน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>3.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>4.กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>4.1 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>4.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>4.3 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานผลิตสื่อการประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว 	<p>3.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>4.กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>4.1 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>4.2 งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด <p>4.3 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานผลิตสื่อการประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว - งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ตำแหน่งประเภททั่วไป หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ) เพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่ายหรือกอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในเวลาระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดกรอบอัตรากำลึง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2564 – 2566 ได้ดังนี้

1. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง
ปริมาณงานต่อปี 2,553,420 หาร 82,800
จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 30.74 อัตรา
จำนวนตำแหน่งอัตราที่มีอยู่จริง 7 อัตรา
2. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง
ปริมาณงานต่อปี 906,645 หาร 82,800
จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.89 อัตรา
จำนวนตำแหน่งอัตราที่มีอยู่จริง 3 อัตรา
3. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง
ปริมาณงานต่อปี 834,300 หาร 82,800
จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.06 อัตรา
จำนวนตำแหน่งอัตราที่มีอยู่จริง 3 อัตรา
4. กองส่งเสริมการเกษตร องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง
ปริมาณงานต่อปี 249,420 หาร 82,800
จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3 อัตรา
จำนวนตำแหน่งอัตราที่มีอยู่จริง.....38....อัตรา

รวมปริมาณงานทั้งสิ้น 4,543,785 หาร 82,800 จำนวน ตำแหน่งที่ต้องการ 54.87 และจำนวนตำแหน่งอัตราที่มีอยู่จริง 38 อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีความคุ้มค่าพร้อมทั้งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง จึงได้นำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 – 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสิทธิ์ อำเภอมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001) สำนักปลัด (01)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) (10-3-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) (10-3-01-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) (10-3-01-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ปง./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ คนสวน(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								ว่างเดิม
พนักงานขับรถกู้ชีพ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		2564	2565	2566	2564	2565	2566		
กองคลัง (04)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม	
นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุ(พง./ชง.) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(พง./ชง.) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-		
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-		
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-		
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-		
กองช่าง (05)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-		
นายช่างโยธา(พง./ชง.) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-		
นายช่างไฟฟ้า (10-3-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผช.นายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-		
ช่างก่อสร้าง(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองฉนวน									
ครู (10-3-01-6600-573)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้าง									
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลาดผักหนาม									
พนักงานจ้าง									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองแวง									
ครู (10-3-01-6600-574)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้าง									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กห้วยผักหนาม								
ครู (10-3-01-6600-572)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองส่งเสริมการเกษตร (14)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (10-3-14-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก อบต.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	38	38	38	38	-	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 – 2566)
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด (01)	21	21	21	21	-	-	-	
กองคลัง (04)	9	9	9	9	-	-	-	
กองช่าง (05)	5	5	5	5	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (14)	2	2	2	2	-	-	-	
รวม	38	38	38	38	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หลักและวิธีการคิดและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ชี้บสีทองนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(1) เงินเดือน หมายถึงเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(2) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตราทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559 และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(3) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(3.1) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ 1 ชั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(3.2) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก(อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร 2 คูณจำนวน 12 เดือน

(4) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก(1)+(2)+(3)

(5) ค่าใช้จ่ายทั้งหมด

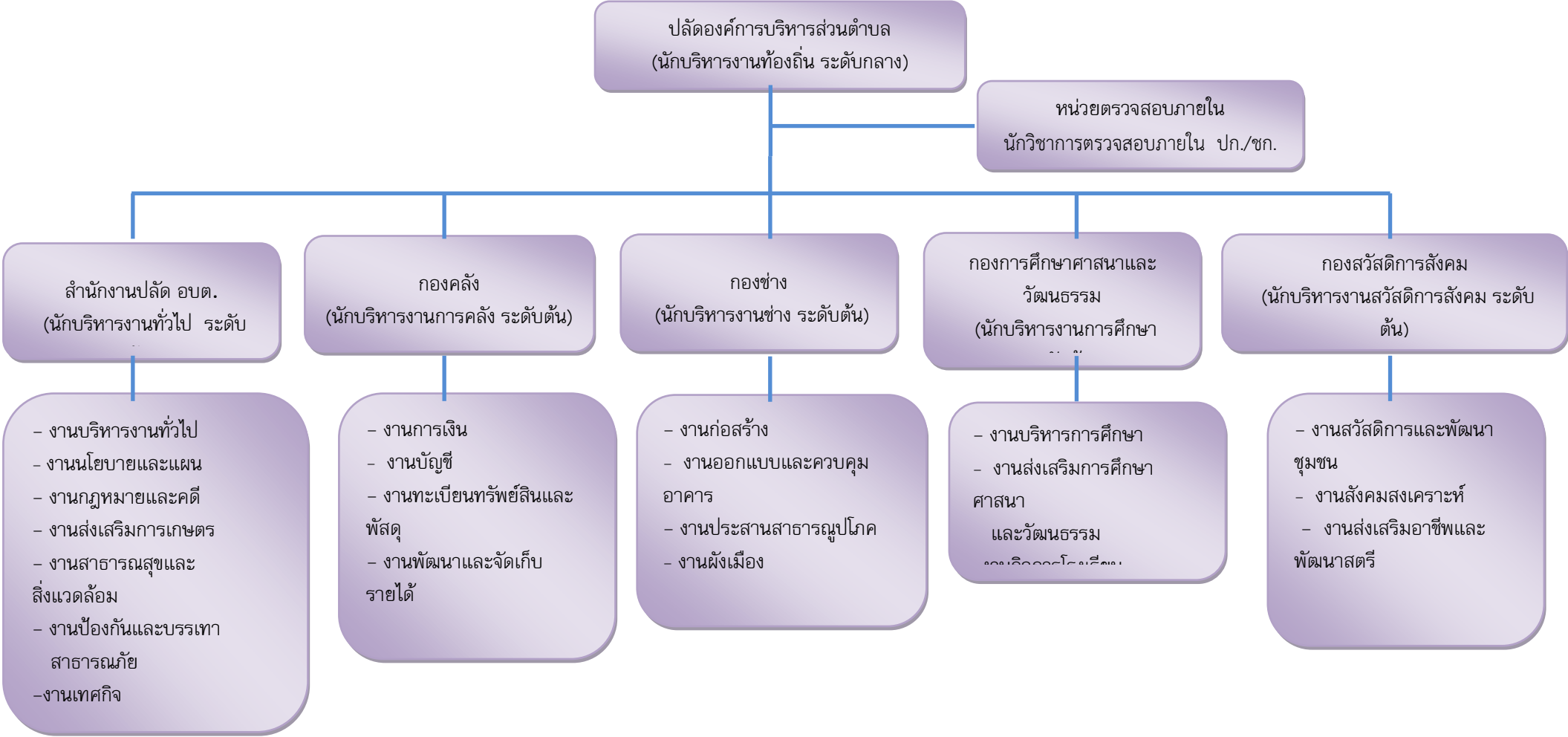
(6) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ(พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ 15 โดยคิดจาก (5)

(7) คิดจาก (5) + (6)

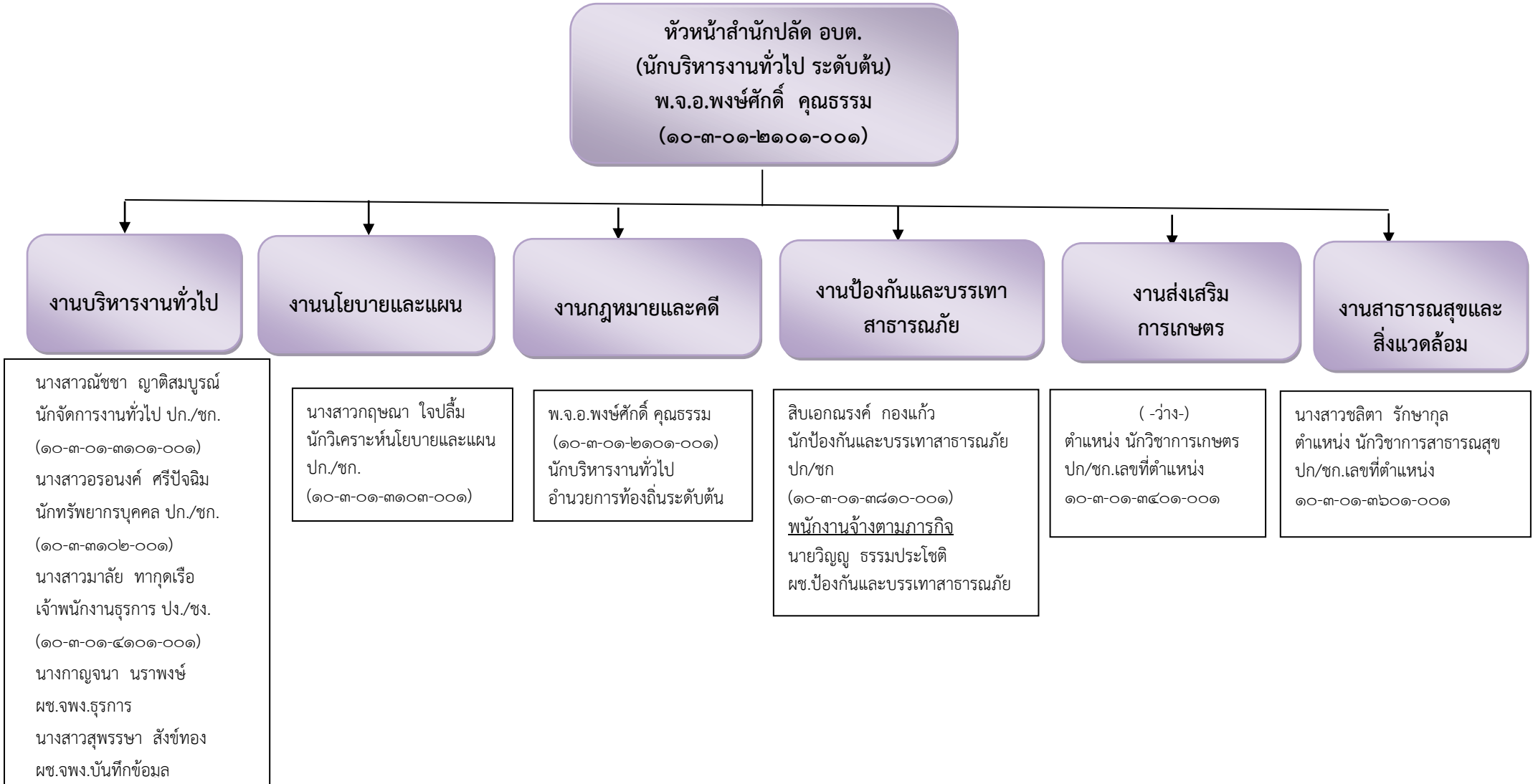
(8) คิดจาก ๗) คูณ 100 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลซับสีทอง

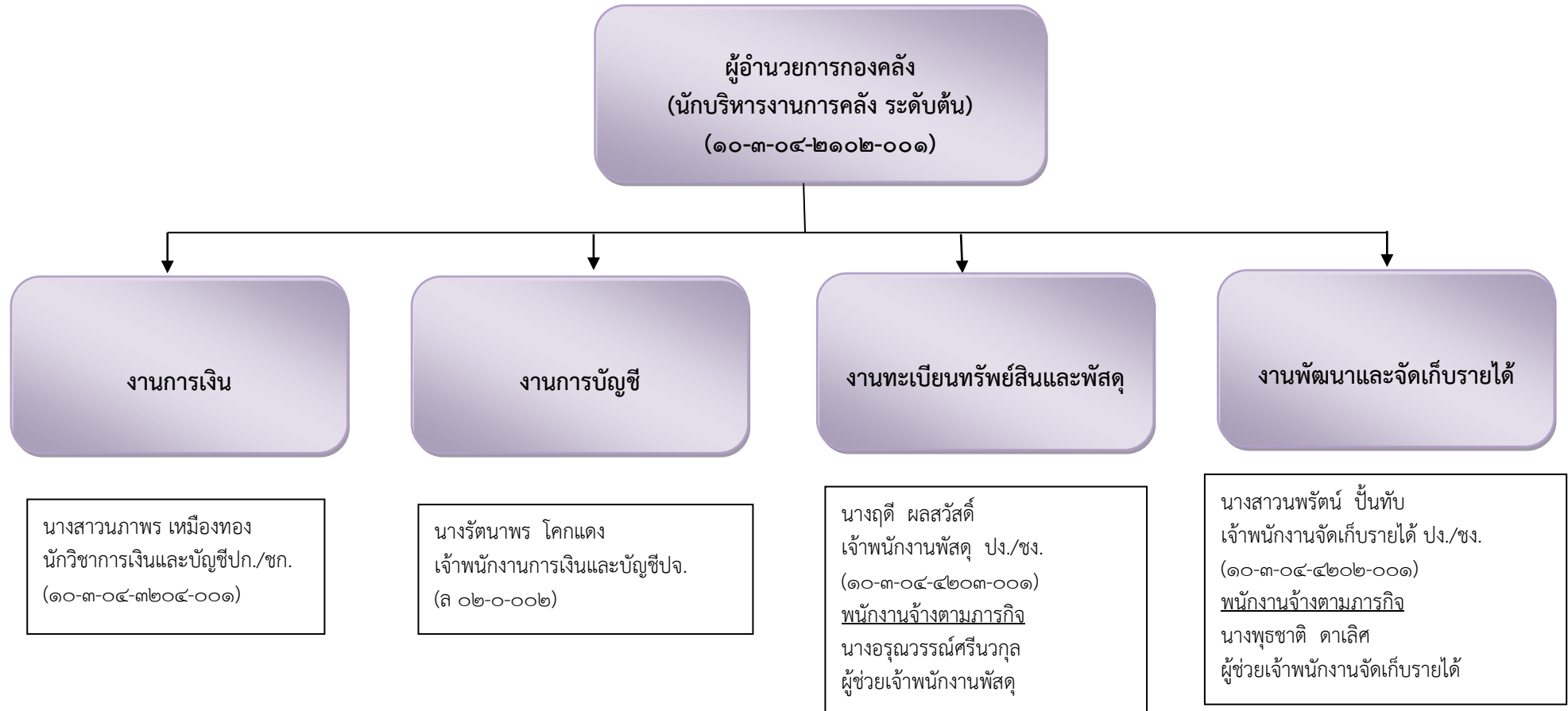


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซบสีทอง



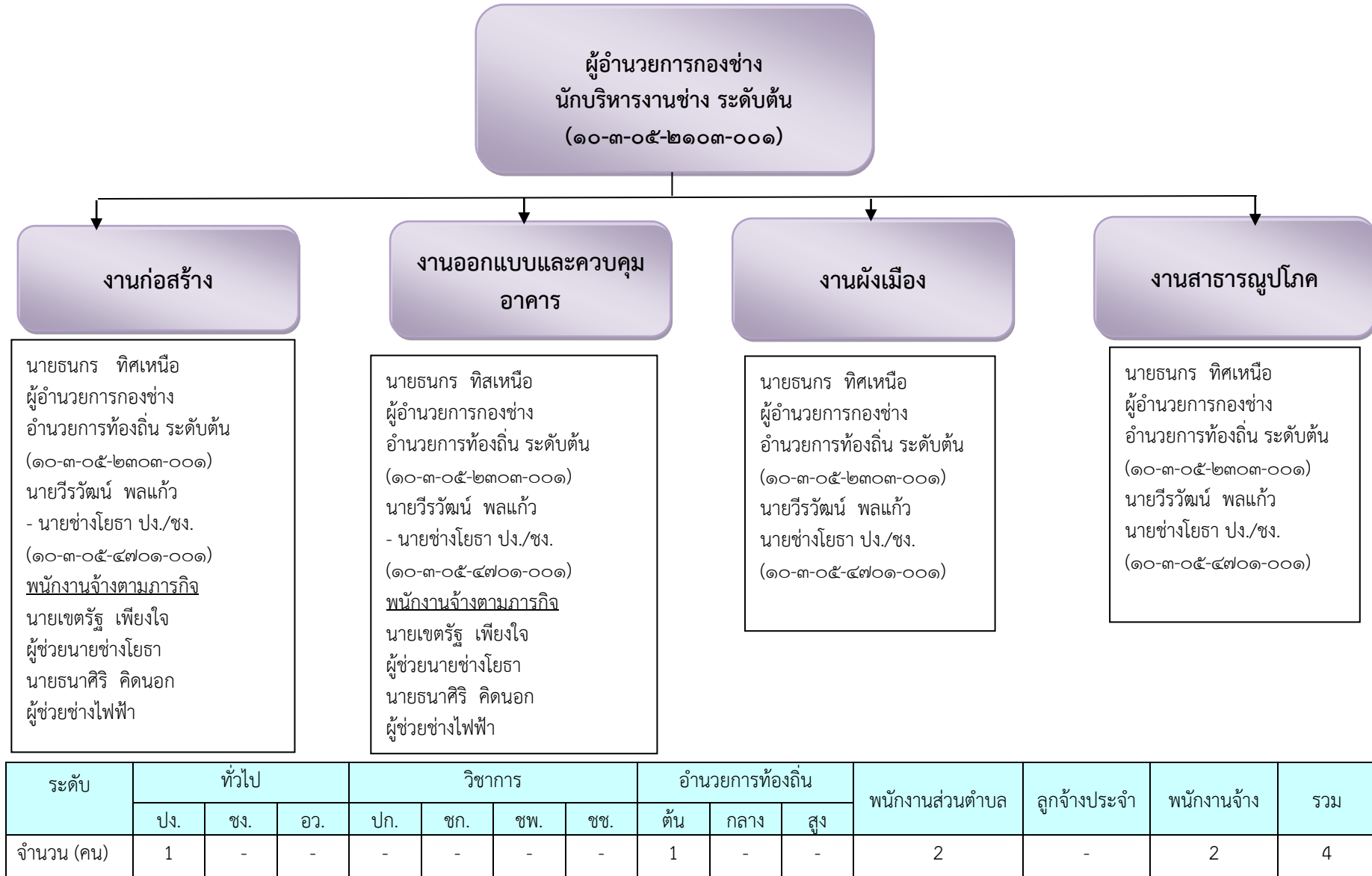
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	1	-	2	4	-	-	1	-	-	8	-	8	16

โครงสร้างของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลซับสีทอง



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	1	1	-	-	1	-	-	1	-	-	2	1	2	5

โครงสร้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทอง

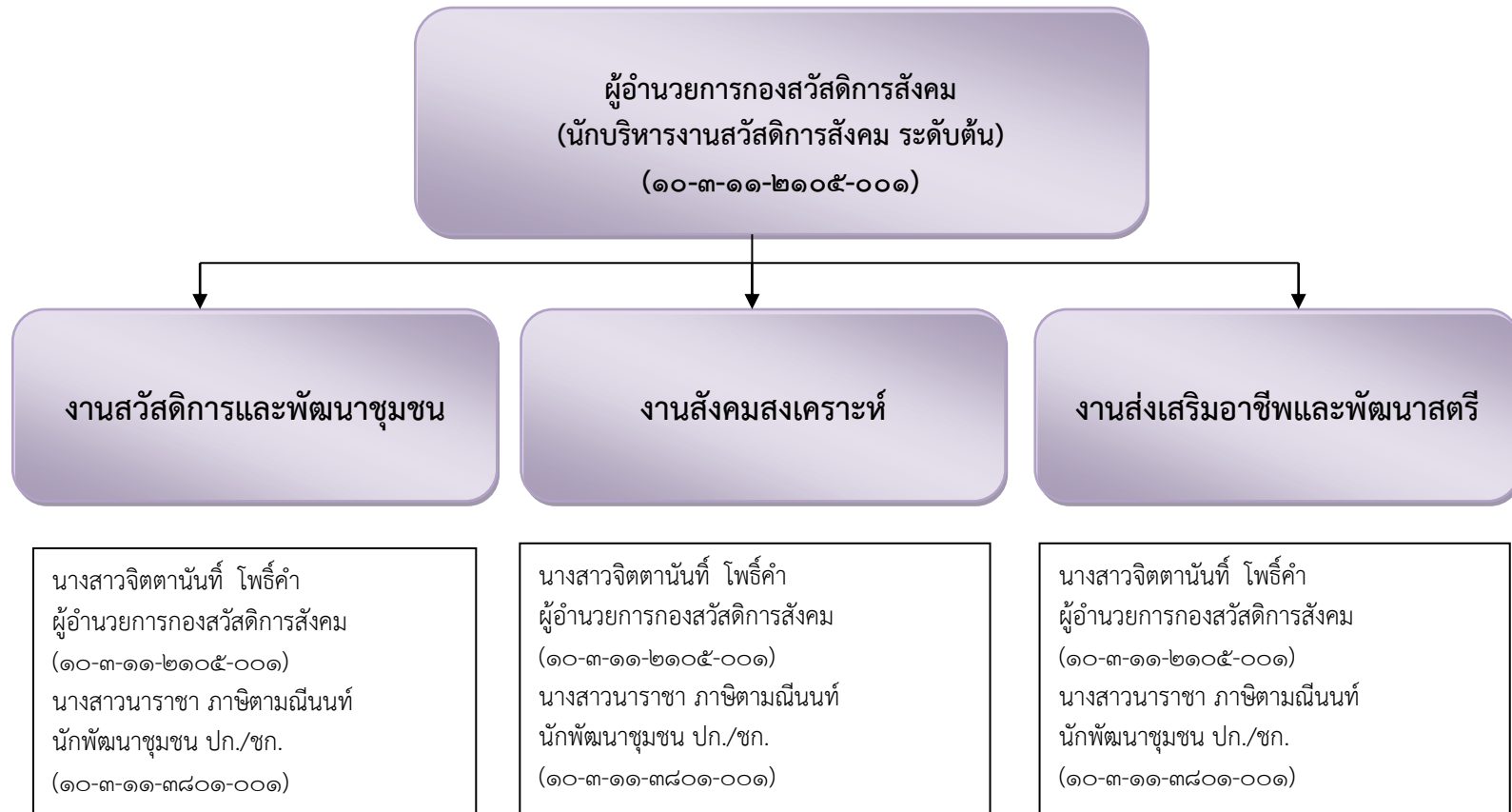


โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง						
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	6	4	1	12

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	-	-	2

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
นางสาวเสาวรี วันนา
นักวิชาการตรวจสอบภายใน
(๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณ และคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความ สมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่ององค์กรจะต้องมี การวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์กรบริหารส่วนตำบลชลบุรี ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของ หน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ของหน่วยงานไว้ ดังนี้

(1) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

(2) ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือ สถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์กรบริหาร ส่วนตำบลชลบุรีจะเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(4) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากร ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การ ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการ ประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(6) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน มากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความ ซ้ำซ้อนของงานและใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และ ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(8) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมา ใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือปฏิบัติ ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

2. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทอง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคีและไม่กระทำการใดที่เป็นการก่อกวน

4. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสืทองจะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- การยึดถือประโยชน์ของประชาชนชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- การมุ่งสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- การยึดมั่นเป็นหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยสีทอง
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
สำนักปลัด	18	18	18	18	-	-	-	
กองคลัง	7	7	7	7	-	-	-	
กองช่าง	4	4	4	4	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	12	12	12	12	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	2	2	2	2	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	44	44	44	44				