



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด
อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น
อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๗
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๕
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาดจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราชพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลขนหาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขนหาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขนหาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขนหาด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขนหาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขนหาดดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขนหาดมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่

สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาดที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทาง 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 โดยการวิเคราะห์

สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

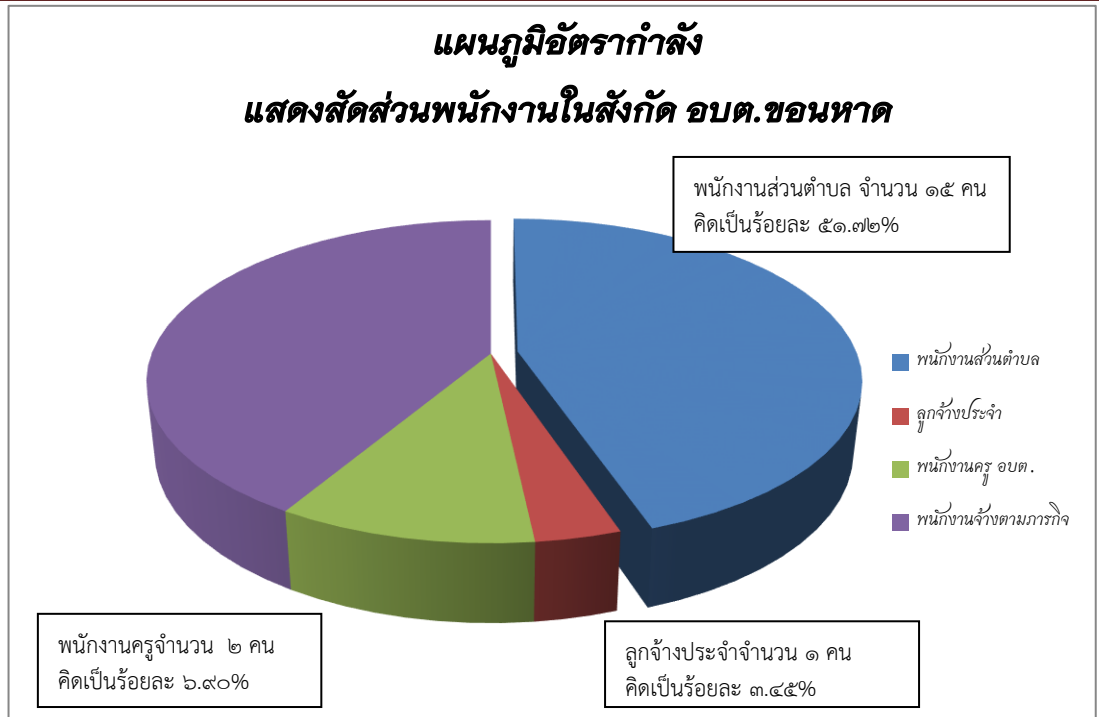
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ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

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๑ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลขนหาด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้

คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

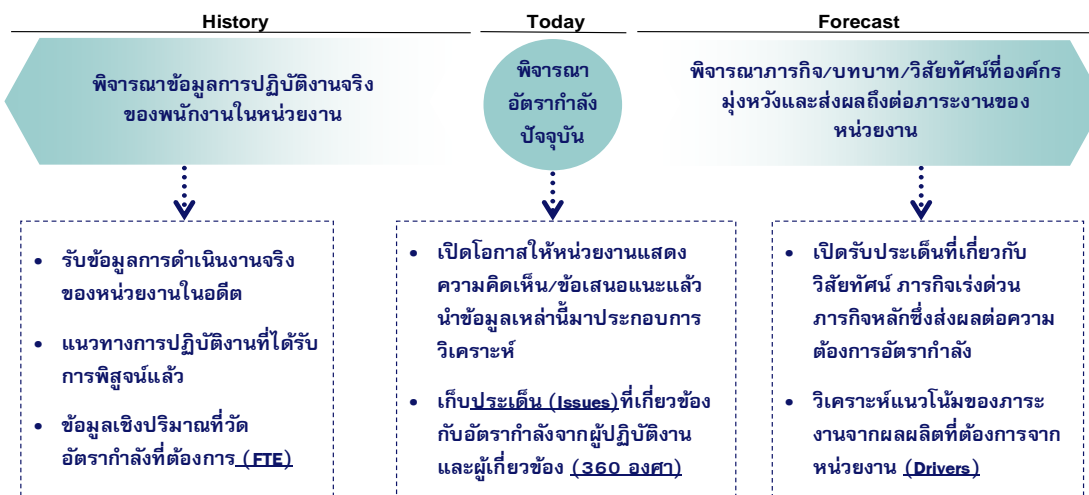
- **กองคลัง**คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

- **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

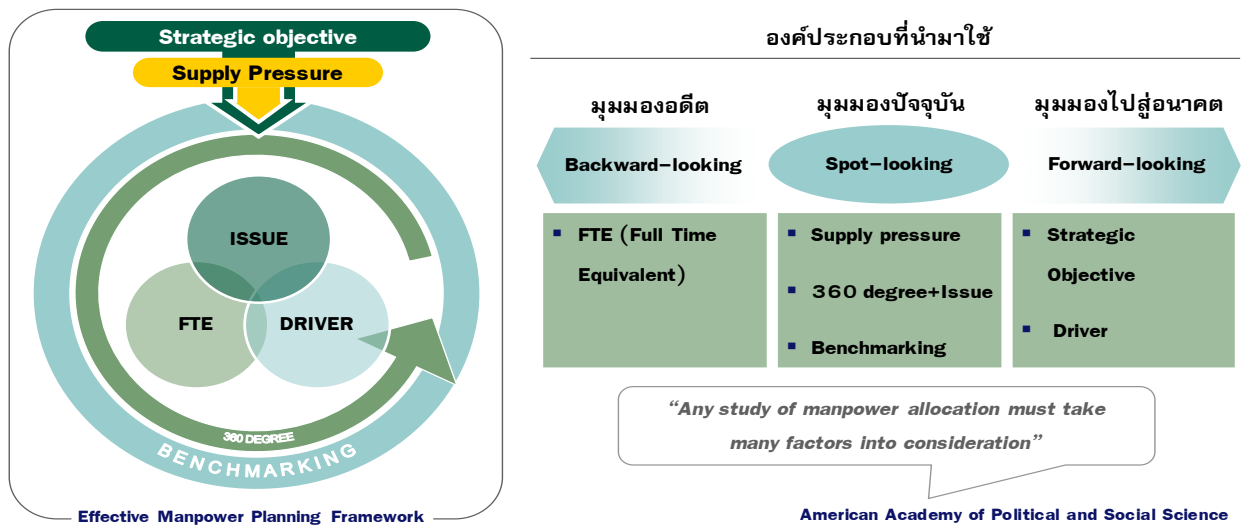
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชนมหาไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลชนมหาที่มีอยู่ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด จะพิจารณาคูณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการ รักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะ บรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับ ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็น สายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมี ผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ตีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด 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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด(การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด

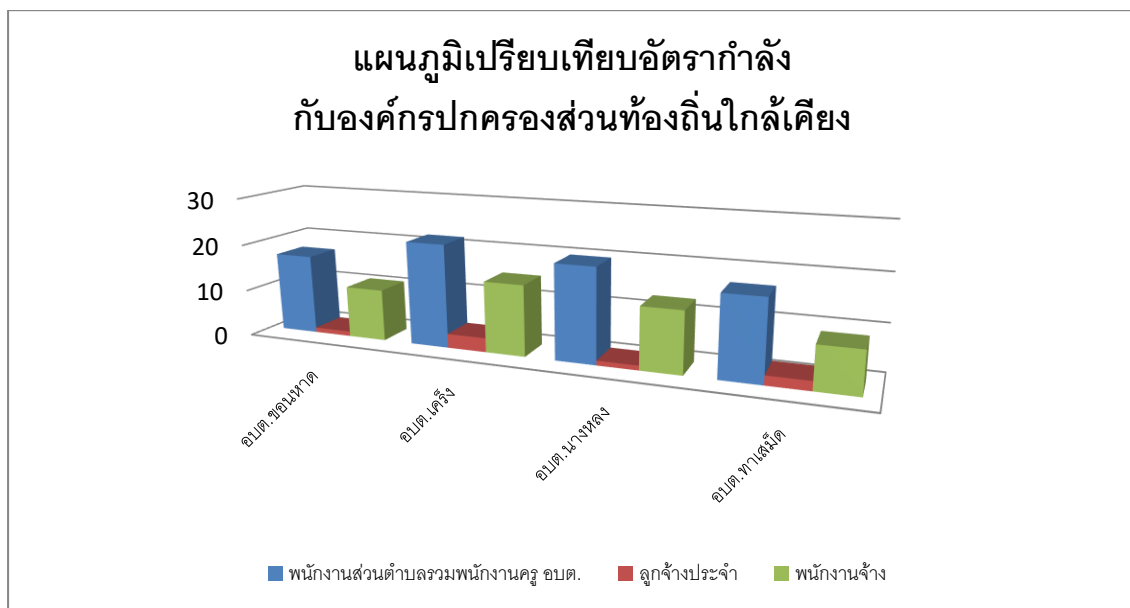
พิจารณาพบว่ากาหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลชนมหา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกาหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลชนมหา รองนายกองการบริหารส่วนตำบลชนมหา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนมหา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของ

องค์การบริหารส่วนตำบลชนมหา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกาหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลงและองค์การบริหารส่วนตำบลเคิ่ง และท่าเสม็ด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชนภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



	อบต.ชนหาด	อบต.เคิ่ง	อบต.นางหลง	อบต.ท่าเสม็ด
พนักงานส่วนตำบล	๑๔	๑๙	๑๕	๑๓
พนักงานครู อบต.	๓	๕	๕	๔
ลูกจ้างประจำ	๑	๓	๑	๒
พนักงานจ้าง	๑๑	๑๖	๑๓	๙
รวม	๒๙	๔๓	๓๔	๒๘

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาดอบต.เคิ่ง อบต.นางหลงและอบต.ท่าเสม็ดซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบทลักษณะ ภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสามแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ชนหาด ทั้งๆ ที่มีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่า แต่กำลังคนน้อยกว่า แต่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลการ ดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสาม หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใดและจำนวน ปริมาณคนที่มี อยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การ บริหารส่วนตำบลชนหาด คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การ บริหารส่วนตำบลชนหาดจะดำเนินการสรรหาเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้ เพิ่มขึ้น และสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการเปนคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเปนเลขานุการ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชน หาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด โดยให้ หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การ กำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด สามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ชนหาดสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะ ช่วยทำให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรง ลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาดเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาดขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาดจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๔ก.ค.๖๐	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๓๑ส.ค.๖๐	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๕ส.ค.๖๐	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.เคิ่ง, อบต.นางหลง,ท่าเสม็ด
๒๑ ส.ค.๖๐	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๙ ส.ค.๖๐	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดนครศรีธรรมราชพิจารณา	
๑๕ก.ย.๖๐	ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๐	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ขอนหาด	ปลายเดือน ก.ย.๖๐
ต.ค.๖๐	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๐ - ๓๐ ก.ย.๖๓
ต.ค.๖๐	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดนครศรีธรรมราช, อำเภอชะอวด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชอนหาด พบ ปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แยกออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ดานโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมไม่สะดวก

ลักษณะของปัญหา

เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก ซึ่งไม่ได้มาตรฐานเมื่อฝนตกจะทำให้หน้าท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลชอนหาด ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้เหมาะสม เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีความสะดวก ปลอดภัย เช่นมีระบบประปาหมู่บ้าน ก่อสร้างถนนคอนกรีต ปรับปรุงขยายถนน ไฟฟ้าสาธารณะ เป็นต้น

๔.๑.๒ ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภคบริโภค

ลักษณะของปัญหา

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค ประชาชนไม่มีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร เนื่องจากขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อดำเนินการสำหรับกิจการประปาหมู่บ้าน

- ประชาชนไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค

ความต้องการของประชาชน

- ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งเก็บน้ำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ต้องการขยายเขตประปา/ก่อสร้างเพิ่มเติม

- ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดหาภาชนะเก็บน้ำ

๔.๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

ลักษณะของปัญหา

ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีปริมาณน้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- ให้องค์การบริหารส่วนตำบลติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๔.๑.๔ ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ลักษณะของปัญหา

ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร

แก้ไขปัญหตามความต้องการของประชาชน

ต้องการให้จัดหาแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับเกษตร

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และว่างงานแฝงเนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม
- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- การผูกขาดผลผลิตทางการเกษตร
- ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร

แก้ไขปัญหตามความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลขนหาดได้ดำเนินการสนับสนุนและผลักดันกลุ่มอาชีพและกลุ่มองค์กรต่างๆ ภายในตำบลขนหาดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเป็นการสร้างอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ประกอบกับประชาชนส่วนใหญ่ในท้องถิ่นมีอาชีพที่มั่นคงถาวรและมีรายได้เลี้ยงชีพตามสมควรซึ่งการประกอบอาชีพของประชาชนในท้องถิ่น ได้แก่ การทำนา ทำสวน การค้าขายและบริการ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นท้องถิ่นที่ประชาชนมีรายได้อยู่ในระดับที่ดี แต่อย่างไรก็ตามองค์การบริหารส่วนตำบลขนหาด ก็ได้ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจให้กับประชาชนโดยทางอ้อม ได้แก่ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการขนส่งผลผลิตการเกษตร ปรับปรุงระบบการส่งน้ำ เพิ่มการรณรงค์และประชาสัมพันธ์การกำจัดศัตรูพืชเศรษฐกิจ เพื่อกระตุ้นให้ประชาชนได้ผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มมากขึ้น

๔.๓ ด้านสังคม

ลักษณะของปัญหา

- ๑.ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่ม เยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะน้ำกระท่อม ยาบ้า
๒. ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและชองมีนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง
๓. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย

แก้ไขปัญหตามความต้องการของประชาชน

๑. ด้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจในการปราบปราม ตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง

๒. ดำเนินการแต่งตั้ง อปพร. ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศบาลต่าง ๆ

๔.๔ ดานการพัฒนาการเมืองการปกครอง/การบริหารจัดการองค์ภายไ้ระบบธรรมาภบาล

ลักษณะของปัญหา

- งบประมาณในการดำเนินการบริหารไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

แก้ไขปัญหตามความต้องการของประชาชน

๑. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด ได้ดำเนินโครงการองค์การบริหารส่วนตำบล ขอนหาดเคลื่อนที่พบประชาชน โดยได้บูรณาการร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคป่าพะยอม หน่วยงานส่วนราชการต่างๆ ภายในตำบลขอนหาด เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ีระหว่างผู้บริหารกับประชาชน ตลอดจนรับฟัง ปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้ประชาชนต่อไป

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ประชาสัมพันธ์และ

รณรงค์การออกเสียงประชามติ มีการจัดซื้อหนังสือพิมพ์และวารสารทางการเมือง ไว้บริการแก่ประชาชน ผู้มา ติดต่อที่องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด และที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

ปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน เช่น การจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทำให้ประชาชนได้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่าย

๓. ปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน เช่น การจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ การจ่าย เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทำให้ประชาชนได้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่าย

๔. เพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงินการคลัง การจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอนหาดโดยการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินการประชาสัมพันธ์การจัดเก็บภาษีการจัดจ้างเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงาน

๕. ปรับปรุงจัดสถานที่ปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแล ความสะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๖. เพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด โดยการเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานต่างๆ การจัดซื้อครุภัณฑ์และวัสดุต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๗. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดซื้อจัดจ้าง ให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยการแต่งตั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง

๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่างๆเช่นการจัดซื้อจัดจ้างการรับฟังการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชนหาดการจัดทำแผนพัฒนาสามปีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสามปี การอบรมให้ความรู้ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ เพื่อประชาชนจะได้พึงทราบในสิทธิที่ควรได้รับรู้ ฯลฯ

๔.๕ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ลักษณะของปัญหา

- สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน
- กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมต้องการให้มีห้องสมุดแหล่งเรียนรู้ ตะวันตกเขามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม
- ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน
- ไม่มีลานกีฬาสำหรับออกกำลังกายประจำตำบล

ความต้องการของประชาชน

-ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ ก่อสร้างลานกีฬาประจำตำบล ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม.ประจำหมู่บ้าน

๔.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะของปัญหา

- ปัญหาขยะในเขตทางสาธารณะ
- การบุกรุกป่าและที่สาธารณะทำให้ป่าไม้ถูกทำลาย
- ลำคลองตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
- ดินเสื่อมสภาพ จากการใช้สารเคมี

ความต้องการของประชาชน

- องค์การบริหารส่วนตำบล จัดหาที่รองรับขยะและให้บริการจัดเก็บขยะ
- รมรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยากและเกิดมลพิษ
- ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาดนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลชนหาดคือ

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด “ชนหาดชุมชนแห่งการเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง สังคมน่าอยู่ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติอันได้แก่การมีเอกราชอธิปไตยและบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐการดำรงอยู่อย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบการอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชนความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่าประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลชนหาดเป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลชนหาด ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

พันธกิจ

๑. การส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาการเรียนรู้ให้ชุมชนและสังคมเข้มแข็ง

- ๒.การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดี มีสุข
- ๓.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
- ๔.ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.ส่งเสริม อนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.การคุ้มครองดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

- ๑.สร้างการเรียนรู้และจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีแหล่งเรียนรู้ มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันโลก
- ๒.พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดี มีสุข
- ๓.จัดให้มีการคมนาคม ไฟฟ้า ประปา สะดวกและเพียงพอ
- ๔.ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕.ส่งเสริมฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.ปรับปรุงดูแลป่าชุมชน การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาด พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก
- ๗.สร้างกลไกในสังคมไว้ตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันและให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๑ การพัฒนาคนและสังคม

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาการเรียนรู้ให้ชุมชนและสังคมเข้มแข็ง
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ส่งเสริมและอนุรักษ์และสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดี มีสุข

เป้าประสงค์

๑. เพื่อสร้างการเรียนรู้และจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีแหล่งเรียนรู้ รู้เท่าทันโลก
๒. เพื่อประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกัน
๓. เพื่อดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. เพื่อฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การศึกษาในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
๒. ประชาชนได้รับการศึกษาในระดับพื้นฐานและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. ประชาชน สืบทอด ฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้านในชุมชนท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๔. เด็ก เยาวชนและประชาชน ได้ออกกำลังกาย ห่างไกลยาเสพติด
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดี เข้าถึงบริการสาธารณสุขมูลฐานที่มีคุณภาพและมาตรฐานอย่างเท่าเทียมกัน
๙. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาการศึกษา	- จำนวนสถานศึกษาที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ เพื่อส่งเสริมการศึกษา - จำนวนแหล่งเรียนรู้ในชุมชน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. การพัฒนาการสาธารณสุข	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุน - จำนวนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานที่ได้รับการสนับสนุน
๓. การพัฒนากีฬาและนันทนาการ	- จำนวนครั้งที่มีการจัดการโครงการ กิจกรรม การแข่งขัน - จำนวนลานกีฬาและสวนนันทนาการ
๔. การพัฒนาสวัสดิการสังคม	-จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ให้การสงเคราะห์/พัฒนา/สนับสนุน - ร้อยละของจำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการสงเคราะห์ เบี้ยยังชีพ

๕ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินงานส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม/พระพุทธศาสนาและประเพณีท้องถิ่นไทย - จำนวนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย
๖. การพัฒนาการรักษาความสงบ/การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ - จำนวนโครงการ/กิจกรรม ด้านการป้องกันและลดอุบัติเหตุจราจรช่วงเทศกาล
๗. การส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริการขั้นพื้นฐาน

พันธกิจ

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์

จัดให้มีการคมนาคม ไฟฟ้า ประปา สะดวกและเพียงพอ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน มีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไป-มา
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย
๓. ทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
๔. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง
๕. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ และระบบประปาหมู่บ้านมี

คุณภาพ สะอาด ปลอดภัย

๖. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำผังเมืองรวมเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาการคมนาคมขนส่ง	- จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม
๒. การพัฒนาการสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้

	- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง
	- ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง สะอาดและปลอดภัย
	- จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้าง
๓. การพัฒนาการผังเมือง	- จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการขยายตัวในการจัดทำผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดี กินดี มีสุข

เป้าประสงค์

พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดี กินดี มีสุข

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจและน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
๒. สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งแก่กลุ่มอาชีพในท้องถิ่น
๓. สนับสนุน ส่งเสริม อบรมให้ความรู้เศรษฐกิจชุมชน การพัฒนาอาชีพ การเกษตรกรรม เพื่อสร้างเสริมรายได้ ลดรายจ่าย

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
----------------	-----------------------

๑. การส่งเสริมอาชีพ/การลงทุน	- จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุน/ส่งเสริม
	-จำนวนครัวเรือนที่ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การส่งเสริมด้านการเกษตร	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

พันธกิจ

การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุง ดูแลป่าชุมชน การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๒. ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานสะอาด พลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือก
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนร่วมกันอนุรักษ์และมีความห่วงใยต่อทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ
พันธุ์สัตว์น้ำและป่าชุมชน
๒. ประชาชนสามารถกำจัดขยะมูลฝอยได้อย่างถูกสุขลักษณะ
๓. สนับสนุนการประหยัดพลังงานและส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด พลังงานทดแทนและ
พลังงานทางเลือก

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ	- ครัวเรือนที่ได้รับการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูก สุขลักษณะ - จำนวนแหล่งน้ำ/ป่าชุมชน ที่ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู - จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ได้ดำเนินการ
๒. การพัฒนาด้านพลังงาน	- จำนวนครัวเรือนมีทางเลือกในการใช้พลังงานอย่าง เพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเมืองปกครอง/การบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

พันธกิจ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

สร้างกลไกในสังคมไว้ตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันและให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิบัติการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาท้องถิ่น
๓. พัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรและกำลังคนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมในการ

พัฒนาองค์กร

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาการเมืองการปกครอง	- จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข - จำนวนประชาชนที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตย การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป
๒. การบริหารจัดการองค์กร	จำนวนการให้บริการ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เพิ่มขึ้น - จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนที่เพิ่มขึ้น - จำนวนบุคลากรของหน่วยงานที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนารายได้ของ อบต.	- ร้อยละของรายได้ที่สามารถจัดเก็บได้เพิ่มขึ้น

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- 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 การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง 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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (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 การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (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 สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชนหาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาดจะดำเนินการ มีดังนี้

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาและภารกิจและอำนาจหน้าที่ ทั้ง๗ ด้านวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT พิจารณาแล้วเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงทางการเมืองและการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- + ๑๒. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๑๑. การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชนอนหาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในสำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่างซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลชนอนหาดต่อไป ประกอบกับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้รับการอนุมัติจัดตั้ง โรงเรียนอนุบาล (ชั้นอนุบาล ๑ - ๓)ตามหนังสือ ที่ นศ ๐๐๒๓.๓/ว๑๔๑๔ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ นั้น ทางองค์การบริหารส่วนตำบลชนอนหาด จึงมีความต้องการกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มจำนวน ๓ อัตรา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา (ค.ศ.๒) จำนวน ๑ อัตราเพื่อให้เป็นไปตามอัตราส่วนตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๘ แต่เนื่องจาก สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีหนังสือด่วนมาก ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๒๔๑ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และหนังสือที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๐๑๔ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยกำหนดให้จัดส่ง แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง โดย กำหนดรอบการพิจารณา ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบการส่งเอกสารตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม - ๓๑ พฤษภาคม เพื่อพิจารณา

ในเดือนมิถุนายน

ครั้งที่ ๒ รอบการส่งเอกสารตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน - ๓๐ พฤศจิกายน เพื่อพิจารณา

ในเดือนธันวาคม

ประกอบกับจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้จัดประชุมชี้แจงแนวทางในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยกำหนดว่าหากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความจำเป็น ต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่ม ให้จัดส่งเอกสารตามวงรอบที่ ก.อบต.กำหนดข้างต้น ยกเว้นข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับ จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ให้กำหนดตำแหน่งตามความต้องการไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นแล้ว” สำหรับกรณีอื่นๆ ขอให้ดำเนินการตามกรอบอัตรากำลังเดิมไปก่อน เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ทันตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๒๙, ๒๓๐, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่ม พ.ศ.๒๕๕๘

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๖อัตรา พนักงานครู ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔อัตรา ได้แก่ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๘ อัตรา และประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๖อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๖อัตรา สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหาด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชนงาน ๑.๕ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖งานสาธารณสุข ๑.๗ งานกฎหมายและคดี ๑.๘ งานส่งเสริมอาชีพเศรษฐกิจและชุมชน	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕งานสาธารณสุข ๑.๖งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานส่งเสริมอาชีพเศรษฐกิจและชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
๓.๕ งานสิ่งแวดล้อม	๓.๕ งานสิ่งแวดล้อม	
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่และภารกิจ ที่กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างใน ตำแหน่งใดและจำนวนใด จะจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด มีส่วนราชการทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยในแต่ละส่วนราชการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละงานอย่างชัดเจน และจากการ วิเคราะห์ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของส่วนราชการ โดยมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการแสดงเป็น โครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/แต่ละรายการ มาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นตามรายการว่าใช้ระยะเวลา ดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใดโดยแสดงหน่วยระยะเวลาเป็นนาที โดยจะระบุเวลาการปฏิบัติ ราชการใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๓,๘๐๐ นาที (รายละเอียดปริมาณตามแนบท้ายภาคผนวก) จะสามารถคำนวณเป็นอัตรากำลังว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาดต้องการกำลังจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการเหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามตารางแสดง การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ขององค์การบริหารส่วน ตำบลขอนหาดได้แบ่ง เป็นสายงานผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้าง ปรากฏว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ขอนหาด ต้องการจำนวนพนักงานส่วนตำบลซึ่งรวมพนักงานจ้างทั้งหมด จำนวน ๓๘ อัตรา แบ่งเป็นสายงานบริหาร จำนวน ๕ คน โดยมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ อัตรา ทำหน้าที่บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กำกับดูแลงานของหัวหน้าส่วนราชการจำนวน ๔ อัตรา สายงานปฏิบัติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู ทั้งหมด

๑๔ อัตรากำลังประจำ ๑ อัตรากำลังจะปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามภารกิจต่าง ๆ ได้ โดยมีพนักงานจ้างสนับสนุนการปฏิบัติงานของสายงานปฏิบัติตามลักษณะงานทั้งสิ้น ๑๓ อัตรากำลังที่ต้องการเพื่อให้เหมาะสมตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามตารางแสดง การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ฆอนหาด ดังนี้

ตารางแสดง การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ขององค์การบริหารส่วนตำบลฆอนหาด

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตรากำลังที่ต้องการ)			
		สายบริหาร	สายปฏิบัติ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
-	บริหารงาน อบต. ควบคุม/บริหารงานในสำนักงานปลัด อบต. และกองคลัง ควบคุม/บริหารงานในกองช่างและกองการศึกษา	๑	-	-	-
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๑	๑	๑	๒
	งานการเจ้าหน้าที่		๑	-	-
	งานนโยบายและแผน		๑	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		๒	-	๑
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		-	-	-
	งานสาธารณสุข		-	-	-
	งานกฎหมายและคดี		๑	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร		-	-	๑
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๑	๑	-	๑
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		๑	-	๑
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		๑	-	๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	๑	-	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร		๑	-	๑
	งานผังเมือง		-	-	-
	งานสิ่งแวดล้อม		-	-	๑
	งานเคหะและชุมชน		-	-	-
กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	๘	-	๘
	งานด้านการส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม		-	-	-
	งานกีฬาและนันทนาการ		-	-	-

นอกจากองค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาดมีการคำนวณความต้องการอัตราที่คาดว่าจะมีให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาดยังต้องเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มเดียวกันและตำบลใกล้เคียงว่ามีจำนวนพนักงานที่จะดำเนินการตามภารกิจว่ามีจำนวนแตกต่างกันประการใด เพื่อมิให้เกิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น ดังนี้

ที่	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวมทั้งหมด
๑	อบต.ขอนหาด	๔	๔๐,๓๓๖,๘๐๐	๑๙	๑	๑๒	๓๒
๒	อบต.เค็ร้ง	๔	๔๘,๖๓๘,๗๐๐	๒๔	๓	๑๖	๔๓
๓	อบต.ท่าเสม็ด	๓	๒๙,๓๘๐,๐๐๐	๑๗	๒	๙	๒๘
๔	อบต.นางหลง	๓	๓๙,๒๘๔,๐๐๐	๑๕	๑	๑๓	๓๔

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลขนอนหาดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ใกล้เคียงและขนาดเดียวกัน องค์การบริหารส่วนตำบลขนอนหาดมีงบประมาณและอัตรากำลังใกล้เคียงกับ องค์การบริหารส่วนตำบลนางหลง แต่มีจำนวนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลขนอนหาดได้เปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงแล้วได้สรุปว่า องค์การบริหารส่วนตำบลขนอนหาดมีจำนวนอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนอนหาดได้รับการจัดสรรให้ตั้งโรงเรียนอนุบาล ระดับ ชั้นอนุบาล ๑ - ๓ ตั้งแต่วันที่ ๖ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๐ ทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลขนอนหาด ๑ มีความจำเป็นจะต้องเพิ่มเติมบุคลากรในการ สอนและควบคุมดูแลโรงเรียนอนุบาล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มอัตรากำลัง ๔ อัตรา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ค.ศ.๒) จำนวน ๑ อัตราและตำแหน่ง ครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลขนอนหาด ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลขนอนหาด จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒	สำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๙	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)								
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๕	นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๐	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลชนมหา ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
	กองช่าง								
๒๓	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ)								
๒๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๒๗	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒	ครูผู้ช่วย (ครูผู้ช่วย)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	} สรรหา เมื่อ ได้รับ จัดสรร
๓๓	ครูผู้ช่วย (ครูผู้ช่วย)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๔	ครูผู้ช่วย (ครูผู้ช่วย)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา(ค.ศ.๒)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	รวม	๓๔	๓๙	๓๙	๓๙	+๕	-	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชนหาดตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ

✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลชนหาดเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลชนหาด ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลชนอนหาด

องค์การบริหารส่วนตำบลชนอนหาด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก