## หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
บ้านพราน จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ดังนี้

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

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

**2.1 วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## 2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**3.** **กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**3.****1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

**3.1.1 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 “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ดังนี้

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
* กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
* กลุ่มงานสนับสนุน
* กลุ่มงานช่าง
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

**(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

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

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

**- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมช และงานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

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



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective**: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้าน การรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
    - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
    - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
    - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
  + **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
    - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล  
      บ้านพราน
    - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย  
      สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
    - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

**กระจกด้านที่ 4 Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านพราน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านพราน (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues**: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
    - **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน  
      เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
    - **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านพราน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลับ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีพราน และ องค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งขึ้น และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ไดแตงตั้งคณะทำงานจัดทําแผนอัตรากําลัง 3 ป ประจำป งบประมาณ 2561 - 2563 ซึ่งประกอบดวย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหนาสวนราชการเปนคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เปนกรรมการและเลขานุการ จัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆ ดังตอไปนี้

3.2.1 วิเคราะหภารกิจ อํานาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกําหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อํานาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นใหสอดคลองกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอําเภอ แผนพัฒนาตําบล นโยบายผูบริหารและ สภาพปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน

3.2.2 กําหนดโครงสรางการแบงสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอํานาจหนาที่ความรับผิดชอบ ใหสามารถแกปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความตองการของประชาชน

3.2.3 กําหนดตําแหนงในสายงานตางๆ จํานวนตําแหนง และระดับตําแหนง ใหเหมาะสม กับภาระหนาที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสรางความกาวหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานตางๆ

3.2.4 กําหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน โดยใหหัวหนาสวน ราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกําหนดความจําเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและ อํานาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคํานึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจํานวนขาราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง

3.2.5 กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง จํานวนตําแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน

3.2.6 จัดทํากรอบอัตรากําลัง 3 ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน **รอยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจาย

3.2.7 ใหพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจางทุกคน ไดรับการ**พัฒนาความรู ความสามารถอยางนอยปละ 1 ครั้ง**

**3.3**  **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

* + 1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
    2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
    3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
    4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
    5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน โดยรวม
    6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
    7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

## 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ 2561 – 2563

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
| 17 ส.ค.2560 | แต่งตั้งคณะทำงาน |  |
| 23 ส.ค.60 | ประชุมคณะทำงาน | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ |
| 23 ส.ค.60 | ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง | อบต.ศรีพราน, อบต.สีบัวทอง |
| 31 ส.ค.60 | จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา | พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี |
| 1 – 5 ก.ย.60 | เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดอ่างทองพิจารณา |  |
| ก.ย. 60 | ก.อบต.จังหวัดอ่างทอง ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ |  |
| ก.ย.60 | จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.บ้านพราน | ปลายเดือน ก.ย.60 |
| ก.ย.60 | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี | 1 ต.ค.60 – 30 ก.ย.63 |
| ต.ค.60 | รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี | จังหวัดอ่างทอง , อำเภอแสวงหา |
| ต.ค.60 | ปิดประกาศแผนอัตรากำลัง 3 ปี | ที่ทำการ อบต. และที่ทำการผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่ |

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

จากการ สํารวจและวิเคราะหสภาพปญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน พบปัญหาและความต้องการความตองการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564   
แบงออกเปนดานตางๆ เพื่อสะดวกในการดําเนินการแกไขใหตรง กับความตองการประชาชนอยางแทจริง เช่น

4.1 ดานโครงสรางพื้นฐาน

- ถนนลาดยาง/คอนกรีตในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุม ทั่วถึง

- ถนนบางสายเป็นหลุม บ่อ ทำให้การคมนาคม ไม่สะดวก

- ถนนบางสายยังเป็นถนนดินในฤดูฝนการสัญจรไปมาไม่สะดวก

- ระบบไฟฟ้าไม่ครอบคลุมทั่วถึง โดยเฉพาะพื้นที่ห่างไกลชุมชน

- ระบบประปายังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

- ระบบประปาบางแห่งคุณภาพน้ำไม่ได้มาตรฐาน

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ

- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมประสบปัญหาราคาพืชผลการผลิตต่ำ

- ประชาชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมประสบปัญหาต้นทุนการผลิตสูง เมล็ดพันธ์สูง ราคาปุ๋ย ยาปราบศัตรูพืช ซึ่งราคาสูง

- ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้

- ประชาชนขาดแคลนเงินทุนในการผลิต

4.3 ดานสังคม

- ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดทำให้เกิดการลัก ขโมย

- ปัญหาด้านสาธารณสุข โรคระบาด เช่นไข้เลือดออก ไข้หวัดนก โรคพิษสุนัขบ้า

- ปัญหาประชาชนยังมีหนี้สิน

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- วัยรุ่นตั้งครรภ์ก่อนวัยอันสมควร

- เด็กไม่รู้จักกาลเทศะ ขาดความเคารพ ผู้ใหญ่ขาดวัฒนธรรมที่ดีของไทย

- เกิดปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้น

- เกิดความแตกแยกในสังคม

4.4 ดานการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่รวมทั้งระเบียบกฏหมาย

- ปัญหาประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม

- ปัญหาการขาดเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ในการบริหารงานที่เพียงพอ

4.5 ดานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาไม่มีที่ทิ้งขยะ ทำให้มีการทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง

- ปัญหาด้านภูมิทัศน์สองข้างทางไม่สวยงาม เรียบร้อย

- ปัญหาลำคลองมีวัชพืชขึ้นรก

- ปัญหาประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมรักสิ่งแวดล้อม

4.6 ด้านแหล่งน้ำ

- น้ำประปาไม่เพียงพอกับความต้องการ

- แหล่งน้ำด้านเกษตรกรรมในบางพื้นที่ไม่ทั่วถึงในฤดูแล้ง

- คูคลองตื้นเขิน น้ำไหลไม่สะดวก

- ปัญหาอุทกภัย ภัยพิบัติ ภัยธรรมชาติ

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การสงเสริมดานการศึกษา

- การจัดหาแหลงเรียนรูในชุมชน

- การใหความชวยเหลือเด็กที่ดอยโอกาสทางการศึกษา

- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมปัญญาชาวบ้าน

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน**

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านพรานคือ **“มุ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน *”*** ประกอบนโยบาย เพื่อเป็นชุมชนที่สงบสุข และเข้มแข็ง มีระบบผังเมืองที่ดี มีการเกษตรกรรมที่ปลอดสารพิษ มีบริการโครงสร้างพื้นฐานที่ดีและเพียงพอ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิบไตย มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านพราน ได้กำหนดไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**# ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน #**

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

**# ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาแหล่งน้ำ #**

- เพื่อให้น้ำมีเพียงพอต่อการทำการเกษตรของประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านพราน

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน

ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี

**# ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ #**

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน

การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนว

ทฤษฏีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

**# ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต #**

- ส่งเสริมการศึกษา

- ส่งเสริมงานด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์

- ส่งเสริมงานด้านสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- อนุรักษ์ ฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

**# ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาผังเมืองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม #**

- จัดระบบการกำจัดขยะ ที่ถูกวิธี มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- เพื่ออนุรักษ์ และรักษาสิ่งแวดล้อมให้มีสภาพที่ดี

-รณรงค์ปลูกป่าเพื่อแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันและรักษาสิ่งแวดล้อม

-ส่งเสริมการลดการใช้พลังงานสิ้นเปลือง อย่างยั่งยืน และให้มีความตื่นตัวในการรักษาสิ่งแวดล้อม

**# ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี #**

* เพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและสมาชิกสภา อบต.ผู้บริหาร ผู้นำหมู่บ้านให้เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของ อบต.และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลบ้านพราน
* เพื่อให้ผู้นำหมู่บ้าน ประชาชนทั่วไปมีความรู้ระเบียบกฎหมาย ที่สำคัญ มีส่วนร่วมในการบริหารงานของรัฐ
* เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารกิจการของ อบต.มีประสิทธิภาพ
* เพื่อให้สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน มีระเบียบ สวยงาม เหมาะสม มีมาตรฐาน แบบ 5 ส
* เพื่อให้การบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนบ้านพราน
* เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ  
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**
   1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
   2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
   3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
   4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
   5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
   6. การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))
2. **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
   1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
   2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
   3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
   4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
   5. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย   
      (มาตรา 16(2))
   6. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
   7. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล   
      (มาตรา 16(19))
   8. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4)**)**
  2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8)
  3. การผังเมือง (มาตรา 68(13))
  4. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
  5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
  6. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))
  7. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6)
  2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
  3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
  4. ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
  5. การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
  6. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
  7. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
  8. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))
  9. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
  10. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม   
      (มาตรา 67(7))
  11. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
  12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12)
  13. **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8)
  2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
  3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
  4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(มาตรา 17(18))

* 1. **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**

**และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
  2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
  3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน   
     (มาตรา 16(16))
  4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
  5. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ  
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

# ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน จะดำเนินการ มีดังนี้

# ภารกิจหลัก

* + 1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
    2. ด้านแหล่งน้ำ
    3. ด้านเศรษฐกิจ
    4. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต
    5. ด้านพัฒนาผังเมืองทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
    6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
    7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  1. **ภารกิจรอง**

### การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

### การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

### การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

### ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

1. **สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S  1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.  2. มีอายุเฉลี่ย 35 – 57 ปี เป็นวัยทำงาน  3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด  รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต  4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ  5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้  ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อน W  1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.  2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ  3. มีภาระหนี้สิน |
| โอกาส O  1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น  2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัด T  1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ  2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน  3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ  4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S  1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย  2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ  ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน  4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร  5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน  6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | จุดอ่อน W  1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ  2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี |
| โอกาส O  1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี  2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน  3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี  4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น  5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ข้อจำกัด T  1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง  2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.  3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน  ประชากร และภารกิจ |

1. **โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **1. สำนักงานปลัด อบต.**  1.1 งานบริหารทั่วไป  1.2 งานนโยบายและแผน  1.3 งานกฎหมายและคดี  1.4 งานกิจการสภา อบต.  1.5 งานสาธารณสุข  1.6 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  1.7 งานรักษาความสะอาด  1.8 งานส่งเสริมการเกษตร  1.9 งานส่งเสริมปศุสัตว์  **2. กองคลัง**  2.1 งานการเงิน  2.2งานบัญชี  2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  **3. กองช่าง**  3.1 งานก่อสร้าง  3.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร  3.3 งานประสานสาธารณณูปโภค  3.4งานผังเมือง  **4. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม**  4.1 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  .2 งานแผนและวิชาการ  4.3งานการศึกษาปฐมวัย  4.4 งานบริหารงานการศึกษา  4.5 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  4.6งานการศึกษานอกระบบส่งเสริมอาชีพ  4.7งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก และเยาวชน  4.8จัด/สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆแก่เด็กและเยาวชน  4.9งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม  **5. กองสวัสดิการสังคม**  5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน   * งานศูนย์เยาวชน * งานการกีฬา * งานฝึกอบรมพัฒนาการ * งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม   5.2 งานสังคมสงเคราะห์   * งานสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชราและผู้พิการ * งานส่งเสริมคุณภาพ * งานข้อมูล   5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี   * งานฝึกอบรมอาชีพ * งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม * งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพเพื่อดำเนินการ | **. สำนักงานปลัด อบต.**  1.1 งานบริหารทั่วไป  1.2 งานนโยบายและแผน  1.3 งานกฎหมายและคดี  1.4 งานกิจการสภา อบต.  1.5 งานสาธารณสุข  1.6 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  1.7 งานรักษาความสะอาด  1.8 งานส่งเสริมการเกษตร  1.9 งานส่งเสริมปศุสัตว์  **2. กองคลัง**  2.1 งานการเงิน  2.2งานบัญชี  2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  **3. กองช่าง**  3.1 งานก่อสร้าง  3.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร  3.3 งานประสานสาธารณณูปโภค  3.4งานผังเมือง  **4. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม**  4.1 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  4.2 งานแผนและวิชาการ  4.3งานการศึกษาปฐมวัย  4.4 งานบริหารงานการศึกษา  4.5 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  4.6งานการศึกษานอกระบบส่งเสริมอาชีพ  4.7งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก และเยาวชน  4.8จัด/สนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆแก่เด็กและเยาวชน  4.9งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม  **5. กองสวัสดิการสังคม**  5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน   * งานศูนย์เยาวชน * งานการกีฬา * งานฝึกอบรมพัฒนาการ * งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม   5.2 งานสังคมสงเคราะห์   * งานสงเคราะห์เด็ก สตรีคนชราและผู้พิการ * งานส่งเสริมคุณภาพ * งานข้อมูล   5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี   * งานฝึกอบรมอาชีพ * งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม   งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพเพื่อดำเนินการ |  |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

จากข้อ **8.1 โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน  
ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด   
ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ   
มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักงานปลัด

1.1 พนักงานส่วนตำบล 9 อัตรา

1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา

1.3 พนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา

1. กองคลัง

2.1 พนักงานส่วนตำบล 4 อัตรา

2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา

1. กองช่าง

3.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา

3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา

3.3 พนักงานจ้างทั่วไป 3 อัตรา

1. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา

4.2 พนักงานครู 2 อัตรา

4.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา

5. กองสวัสดิการสังคม

5.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชามีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน 1 คน และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) 5 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ 3.1.3 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **งาน** | **จำนวนพนักงาน** | | | |
| **พนักงาน** | **ลจ.ประจำ** | **พ.ภารกิจ** | **พ.ทั่วไป** |
| สำนักงานปลัด | บริหารงานทั่วไป | 4 | - | 1 | 1 |
| งานกฎหมายและคดี | 1 | - | - | - |
| งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | - | 1 | - |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | - | - | - |
| งานการเจ้าหน้าที่ | 1 | - | - |  |
|  |  |  |  |  |
| กองคลัง | งานการเงินและบัญชี | 2 | - | 1 | - |
| งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | 1 | - | 1 | - |
| งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | 1 | - | - | - |
| กองช่าง | งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน | 2 | - | - | 3 |
| งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร | - | - | - | - |
| งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง | - | - | - | - |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | งานบริหารการศึกษา | - | - | - | - |
| งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและงานกีฬาและนันทนาการ | 3 | - | 1 | - |
| กองสวัสดิการสังคม | งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | 2 | - | - | - |
| งานสังคมสงเคราะห์ | - | - | - | - |
| งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี | - | - | - | - |

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ใน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน**

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านแหล่งน้ำ**

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านเศรษฐกิจ**

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านพัฒนาผังเมืองทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม**

**ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการบริหารจัดการที่ดี**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งพนักงาน  ที่กำหนดรองรับ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1**  **ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน** | - พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน | - ปลัด อบต.  - ผอ.กองช่าง  - นายช่างโยธา  - พนักงานจ้างตามภารกิจกองช่าง  - พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2**  **ด้านแหล่งน้ำ** | - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี | - ปลัด อบต.  - ผอ.กองช่าง  - นายช่างโยธา  - พนักงานจ้างตามภารกิจกองช่าง  - พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  **ด้านเศรษฐกิจ** | การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฏีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร | - ปลัด อบต.  - รองปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักปลัด  - นักจัดการงานทั่วไป  - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต** | - ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสิ่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา | - ปลัด อบต.  -รองปลัด อบต.  - ผอ.กองการศึกษา  - นักวิชาการศึกษา  - ครู  - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก |
|  | ส่งเสริมงานด้านสาธารณสุข | - ปลัด อบต.  - รองปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักปลัด  - นักจัดการงานทั่วไป  - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์ | - ผอ.สวัสดิการสังคม  - นักพัฒนาชุมชน  ­ |
| ส่งเสริมงานด้านสร้างความเข้มแข็งของชุมชน | - ปลัด อบต.  - รองปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักปลัด  - นักจัดการงานทั่วไป  - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| - อนุรักษ์ ฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น | - ปลัด อบต.  - รองปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักปลัด  - ผอ.กองการศึกษาฯ  - นักวิชาการศึกษา |
| - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส | - ปลัด อบต.  - รองปลัด อบต.  - ผอ.กองสวัสดิการ  - นักพัฒนาชุมชน |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านพัฒนาผังเมืองทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม** | - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ | - ปลัด อบต.  - ผอ.กองช่าง  - นายช่างโยธา  - พนักงานจ้างตามภารกิจกองช่าง  - พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการบริหารจัดการที่ดี** | - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด | - ปลัด อบต.  - รองปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักปลัด  - นักทรัพยากรบุคคล |
| - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ | - ปลัด อบต.  - รองปลัดอบต.  -หน.สำนักปลัด  - ผอ.กองคลัง  - นักวิชาการเงินฯ  - นักวิชาการจัดเก็บ  - รายได้จพง.พัสดุ  - ผู้ช่วยนวก.การเงินญ  - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ |
| * เพื่อพัฒนาความรู้ และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและสมาชิกสภา อบต.ผู้บริหาร ผู้นำหมู่บ้านให้เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของ อบต. | - ปลัด อบต.  - รองปลัดอบต.  - หน.สำนักปลัด  - นักทรัพยากรบุคคล |
| * เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารกิจการของ อบต.มีประสิทธิภาพ | - ปลัด อบต.  - รองปลัดอบต.  - หน.สำนักปลัด  - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน  -ผช.นักวิเคราะห์ฯ |
| * เพื่อให้ผู้นำหมู่บ้าน ประชาชนทั่วไปมีความรู้ระเบียบกฎหมาย ที่สำคัญ มีส่วนร่วมในการบริหารงานของรัฐ | - ปลัด อบต.  - รองปลัดอบต.  - หน.สำนักปลัด  - นักจัดการงานทั่วไป |
| * เพื่อให้สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน มีระเบียบ สวยงาม เหมาะสม มีมาตรฐาน แบบ 5 ส | - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ |
| * เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ | - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ |
| - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล | - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ |

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563**

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 – 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรา  กำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
| 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 |
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  บริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| -รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  บริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| **สำนักปลัด**  - หัวหน้าสำนักปลัด  (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - นักจัดการงานทั่วไป (ระดับชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ระดับปก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - นักทรัพยากรบุคคล (ระดับชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - นิติกร (ระดับ ปก./ชก) | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| - เจ้าพนักงานธุรการ (ระดับชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ระดับชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -คนงานทั่วไป (แม่บ้าน) | 1 | -1 | - | - | -1 | - | - | ว่างเดิมยุบเลิก ปี 61 |
| -คนงานทั่วไป (คนขับรถ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรา  กำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
| 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 |
| **กองคลัง**  - ผู้อำนวยการกองคลัง  (อำนวยการท้องถิ่น) (ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - นวก.การเงินและบัญชี (ระดับปก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ระดับปก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - เจ้าพนักงานพัสดุ (ระดับปง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| -ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **กองช่าง**  - ผู้อำนวยการกองช่าง  นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - นายช่างโยธา (ระดับชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| -คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| -คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรา  กำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
| 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 |
| **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**  - ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ  (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| - นักวิชาการศึกษา (ระดับปก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - ครูผู้ดูแลเด็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - ครูผู้ดูแลเด็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **กองสวัสดิการสังคม**  -ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| -นักพัฒนาชุมชน (ระดับปก./ชก) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| **รวมทั้งสิ้น** | **30** | **31** | **31** | **31** | +1 | - | - |  |

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

**แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน**

ปลัด อบต.

(นักบริหารงานท้องถิ่น)

บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

รองปลัด อบต.

(นักบริหารงานท้องถิ่น)

บริหารท้องถิ่น ระดับต้น

สำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด

(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง

(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

กองการศึกษา ฯ

ผู้อำนวยการศึกษาฯ

(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

1.งานบริหารทั่วไป

2.งานวางแผนสถิติและวิชาการ

3.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

4.งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

5.งานบริการสาธารณสุขแงะงานสาธารณสุขอื่น

6.งานส่วนเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน

7. งานส่งเสริมการเกษตร

1. งานสังคมสงเคราะห์

2. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

3. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

1. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

2. งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

3. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา

วัฒนธรรม และนันทนาการ

4. งานกีฬาและนันทนาการ

5. งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น

1. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน

2. งานไฟฟ้าถนน

3. งานสวนสาธารณะ

4. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับ

อุตสาหกรรมและการโยธา

5. งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

6. งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

1. งานบริหารงานคลัง

- การเบิกจ่ายเงิน

- การพัสดุ

- การทรัพย์สิน

- สถิติการเงินและการคลัง

- การตรวจสอบบัญชี

- การพัฒนารายได้

- การจัดเก็บรายได้

- การซ่อมบำรุงรักษาพัสดุ

- กิจกรรมทางวิชาการ ด้านการเงิน

การคลัง และการบัญชี

-แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

**โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง**

ปลัด อบต.

(นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)

รองปลัด อบต.

(นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่าง)

สำนักปลัด

กองคลัง

กองช่าง

กองการศึกษาฯ

กองสวัสดิการสังคม

หัวหน้าสำนักปลัด

(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

ผู้อำนวยการกองช่าง

(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น(ว่าง)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)

-นักพัฒนาชุมชน

ระดับ ปก./ชง (ว่าง1)

-นักวิชาการศึกษา

ระดับ ปก.(1)

-ครูผู้ดูแลเด็ก ค.ศ.1 (1)

-ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย (1)

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1)

-นายช่างโยธา ระดับ ชง.(1)

-พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (1) (ว่าง)

-คนงานทั่วไป(1)

-คนงานทั่วไป(1)

-คนงานทั่วไป (1)

-นักวิชาการเงินและบัญชี

ระดับ ชก.(1)

-นักวิชาการจัดเก็บรายได้

ระดับ ปก. (1)

-เจ้าพนักงานพัสดุ

ระดับ ปง. (1)

-ผู้ช่วยนวก.การเงินและบัญชี (1)

-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (1)

- นักวิเคราะห์ฯ ระดับ ปก. (1)

- นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชก. (1)

- นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชก. (1)

- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชง. (1)

- เจ้าพนักงานป้องกันฯ ระดับ ปง.(1)

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

- คนงานทั่วไป (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภทตำแหน่ง | บริหารท้องถิ่น | | | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | |
| ระดับตำแหน่ง | สูง | กลาง | ต้น | สูง | กลาง | ต้น | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ตามภารกิจ | ทั่วไป |
| จำนวน | - | 1 | - | - | - | 4 | 3 | 3 | - | - | 2 | 2 | - | 6 | 4 |

**โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง**

**สำนักปลัด อบต.**

**หัวหน้าสำนักงานปลัด**

**อำนวยการท้องถิ่น**

ระดับต้น

ป

งานส่งเสริมการเกษตร

1.นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชก. (1)

งานวางแผนสถิติและวิชาการ

1.นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชก. (1)

2.นักวิเคราะห์ฯ ระดับ ปก.(1)

3. ผู้ช่วย จนท.วิเคราะห์ (1)

งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น

1.นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชก. (1)

งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

1.นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชก. (1)

2. นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชก. (1)

3. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชง.(1)

4. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

งานบริหารงานทั่วไป

1.นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชก. (1)

2 นิติกรระดับ ชก. (1)

3. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชง.(1)

4. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน

1.นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชก. (1)

2.จพง.ป้องกันฯ ระดับ ปง.(1)

3. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชง.(1)

4. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

1.นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ชก. (1)

2.จพง.ป้องกันฯ ระดับ ปง.(1)

3. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชง.(1)

4. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภทตำแหน่ง | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | |
| ระดับตำแหน่ง | สูง | กลาง | ต้น | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ตามภารกิจ | ทั่วไป |
| จำนวน | - | - | 1 | 2 | 2 | - | - | 1 | 1 | - | 2 | 1 |

**โครงสร้างกองคลัง**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง**

**กองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น )**

**งานพัฒนารายได้**

1.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปก.(1)

2.ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (1)

**งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน**

1.นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชก.(1)

2.เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปง. (1)

**งานการเงินและบัญชี**

1.นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชก.(1)

2.ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (1)

**งานบริหารงานคลัง**

1.นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชก.(1)

2.ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภทตำแหน่ง | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | |
| ระดับตำแหน่ง | สูง | กลาง | ต้น | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ตามภารกิจ | ทั่วไป |
| จำนวน | - | 1 | - | 1 | 1 | - | - | 1 | - | - | 2 | - |

**โครงสร้างกองช่าง**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง**

**กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**อำนวยการท้องถิ่นระดับ (1)**

**งานไฟฟ้าถนน**

1. นายช่างโยธา ระดับ ชง.(1)

2. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (ว่าง1)

2. คนงานทั่วไป (1)

3. คนงานทั่วไป (1)

4. คนงานทั่วไป (1)

**งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน**

1. นายช่างโยธา ระดับ ชง.(1)

2. คนงานทั่วไป (1)

3. คนงานทั่วไป (1)

4. คนงานทั่วไป (1)

**งานสวนสาธารณะ**

1. นายช่างโยธา ระดับ ชง.(1)

2. คนงานทั่วไป (1)

3. คนงานทั่วไป (1)

4. คนงานทั่วไป (1)

**งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน**

1. นายช่างโยธา ระดับ ชง.(1)

2. คนงานทั่วไป (1)

3. คนงานทั่วไป (1)

4. คนงานทั่วไป (1)

**งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมโยธา**

1. นายช่างโยธา ระดับ ชง.(1)

2. คนงานทั่วไป (1)

3. คนงานทั่วไป (1)

4. คนงานทั่วไป (1)

**งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้**

1. นายช่างโยธา ระดับ ชง.(1)

2. คนงานทั่วไป (1)

3. คนงานทั่วไป (1)

4. คนงานทั่วไป (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภทตำแหน่ง | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | |
| ระดับตำแหน่ง | สูง | กลาง | ต้น | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ตามภารกิจ | ทั่วไป |
| จำนวน | - | - | 1 | - | - | - | - | - | 1 | - | 1 | 3 |

**โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง**

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ**

**(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่าง)**

**งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น**

1. นักวิชาการศึกษา ระดับ ปก. (1)

2. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูค.ศ.1(1)

3. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย (1)

4. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1)ก็

**งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

1. นักวิชาการศึกษา ระดับ ปก. (1)

2. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูค.ศ.1(1)

3. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย (1)

4. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1)ก็

**งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา**

1.นักวิชาการศึกษา ระดับ ปก. (1)

**งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา**

1. นักวิชาการศึกษา ระดับ ปก. (1)

2. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูค.ศ.1(1)

3. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย (1)

4. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1)ก็

**งานกีฬาและนันทนาการ**

1. นักวิชาการศึกษา ระดับ ปก. (1)

2. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูค.ศ.1(1)

3. ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย (1)

4. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1)ก็

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภทตำแหน่ง | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | |
| ระดับตำแหน่ง | สูง | กลาง | ต้น | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ตามภารกิจ | ทั่วไป |
| จำนวน | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 | - |

**โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน อำเภอแสวงหา จังหวัดอ่างทอง**

**กองสวัสดิการสังคม**

**ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม**

**(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (1)**

**งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพสตรี**

1.นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก. (ว่าง)

**งานสังคมสงเคราะห์**

1.นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก. (ว่าง)

**งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**

1.นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก. (ว่าง)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภทตำแหน่ง | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | |
| ระดับตำแหน่ง | สูง | กลาง | ต้น | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ตามภารกิจ | ทั่วไป |
| จำนวน | - | - | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - |

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

แทรกตารางเอกเซล

แทรกตารางเอกเซล

แทรกตารางเอกเซล

แทรกตารางเอกเซล

**12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

**13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพราน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร