



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	26
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	34
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	36
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	43
8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	45
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	59
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	64
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	70
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	77
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	80
14. ภาคผนวก	
- ประกาศ อบต.สันติสุข เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563)	82
- ประกาศ อบต.สันติสุข เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2551 - 2563)	83
- ประกาศ อบต.สันติสุข เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563)	85
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	90
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	91
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม	92
- รายงานการประชุมคณะจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	93



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - พ.ศ.2563)

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – พ.ศ.2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จะ สิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – พ.ศ.2563 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับ เดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้ หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – พ.ศ.2563 ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - พ.ศ.2563 ขึ้น



2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

3. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



4. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

5. การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

6. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - พ.ศ.2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคน เป็นกรรมการ และเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542



3.4 การวิเคราะห์กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง



การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

1. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคน



อนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

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

- **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 การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ



ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

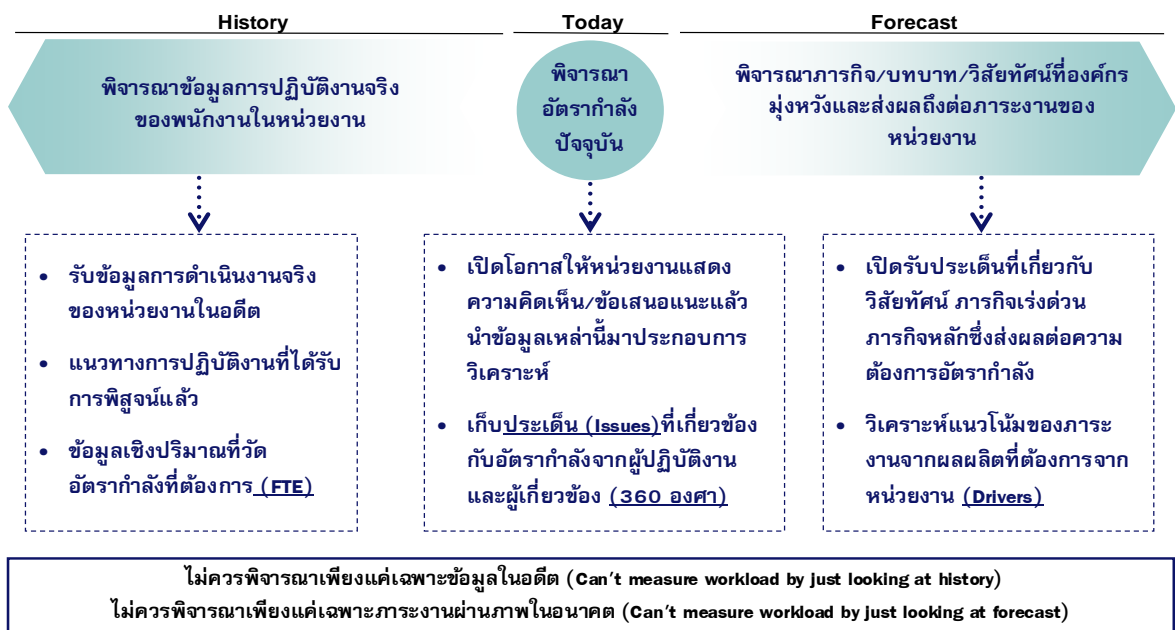
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี



วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

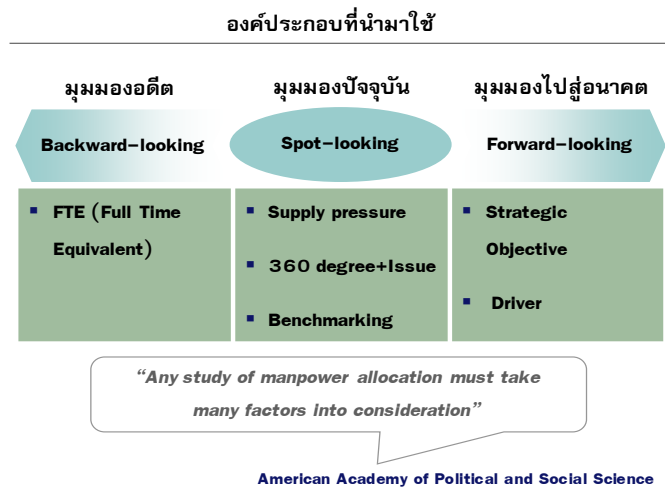
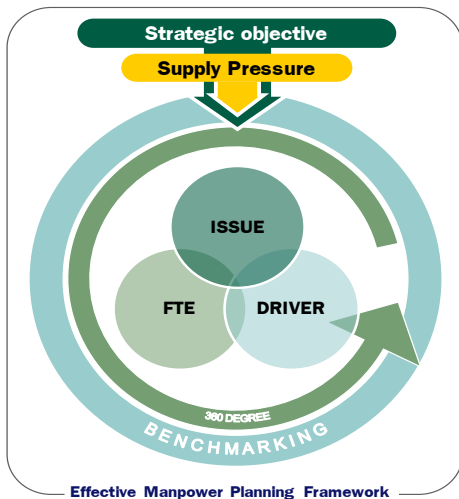
3. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี



พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตาม ใด ๆ ก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล สันติสุข
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ 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 $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน 3 ประเด็นดังนี้

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



พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองคการ บริหารส่วนตำบลสันติสุข รองนายกองคการ บริหารส่วนตำบลสันติสุข ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า และองค์การบริหารส่วน ตำบลดอยงาม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า มีงบประมาณรายจ่ายในการบริหารงานใกล้เคียงกัน และองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ภูมิประเทศ บริบท ใน ลักษณะเดียวกัน

ผลการเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของ อบต.สันติสุข กับ อบต.เวียงห้า และ อบต.ดอยงาม

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.เวียงห้า จำนวน (อัตรา)	อบต.ดอยงาม จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1
รวม	2	2	2
สำนักปลัด อบต.			
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1
นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1
นักทรัพยากรบุคคล	1	1	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1
นักพัฒนาชุมชน	1	1	1
เจ้าพนักงานธุรการ	1	-	1
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1
พนักงานขับรถยนต์	-	-	1
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	1	-



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.เวียงห้าว จำนวน (อัตรา)	อบต.ตอยงาม จำนวน (อัตรา)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
พนักงานขับรถยนต์	1	-	-
คนงานทั่วไป	-	2	1
รวมสำนักปลัด	9	11	10
กองคลัง			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	-	1
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	-	1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1
นักวิชาการพัสดุ	-	-	1
เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	-
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	1
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
คนงานทั่วไป	1	-	-
รวมกองคลัง	5	4	6
กองช่าง			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1
นายช่างโยธา	2	1	2
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	-	1
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
คนงานทั่วไป	-	1	3
รวมกองช่าง	4	5	9
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1
นักวิชาการศึกษา	1	1	1
เจ้าพนักงานธุรการ	1	-	-
เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	1
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	2
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
คนงานทั่วไป	-	1	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(1 แห่ง)	(1 แห่ง)	(แห่ง)
ครู	1	1	1



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.เวียงห้า จำนวน (อัตรา)	อบต.ตอยงาม จำนวน (อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	2	7
โรงเรียน	(1 แห่ง)	(ไม่มี)	(1 แห่ง)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	-	1
ครู	4	-	5
ครูผู้ช่วย	-	-	3
ลูกจ้างประจำ			
ช่างครุภัณฑ์ ระดับ 3	-	-	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยครู	1	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป			
ภารโรง	1	-	1
คนงานทั่วไป	-	-	1
รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	13	7	26
หน่วยตรวจสอบภายใน			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1
รวมอัตรากำลังทั้งหมด	34	30	54
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560	33,618,800	25,675,000	44,800,000

จากผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงยังไม่มี ความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยในระยะเริ่มแรกจะดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งตาม ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และดำเนินการมอบหมาย บุคลากรให้ปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ต่อไป

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-พ.ศ.2563

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - พ.ศ.2563 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบลผู้ได้ มอบหมายงานบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข



2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน
3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ
4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง
5. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
6. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย
7. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ **พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง**

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ



4. ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข โดยรวม

6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – พ.ศ.2563

1. จัดทำบันทึกข้อความเสนอผู้บริหารท้องถิ่นขอดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ

2. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

3.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.3 วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.4 วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.5 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.6 วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

3.7 จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่าง ๆ

3.8 วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

4. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

5. องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย



9. องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – พ.ศ.2563

10. องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด ส่วนราชการในสังกัด และประกาศประชาสัมพันธ์



4. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ดังนี้

4.1 สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

4.1.1 ด้านกายภาพ

ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ตั้งอยู่ที่ท้องที่ บ้านเหมืองง่า หมู่ที่ 6 ตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมดประมาณ 19 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 11,865 ไร่ แบ่งการปกครองออกเป็น 9 หมู่บ้าน โดยมีอาณาเขตติดต่อกับ ตำบลต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลเจริญเมือง อ.พาน จ. เชียงราย

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลดอยงาม อ.พาน จ. เชียงราย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลเมืองพานและตำบลสันกลาง อ.พาน จ. เชียงราย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลแม่ฮ้อและตำบลสันมะเค็ด อ.พาน จ. เชียงราย

เนื้อที่ ตำบลสันติสุขมีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 19 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 11,865 ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ ภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลสันติสุขส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ มีแม่น้ำคาวไหลผ่านเกิดเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญเหมาะแก่การปลูกพืชทำการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ นอกจากนี้ยังได้รับน้ำจากคลองชลประทานแม่ลาวเพื่อทำการเกษตร การเกษตรจะพบปัญหาเกี่ยวกับสภาพของดินที่ใช้ในการเพาะปลูกโดยเฉพาะในฤดูแล้งมีน้ำไม่เพียงพอต่อการปลูกพืชและทำนานอกฤดูกาล เพราะดินมีสภาพเป็นดินร่วนปนทรายหรือและดินเหนียวมีสีเทา/น้ำตาลปนเทาดินมีสภาพเป็นกรดปานกลาง เมื่อดินแห้งจะแข็งและแน่น จะพบในพื้นที่ทุกหมู่บ้านของตำบล

ลักษณะภูมิอากาศ ตำบลสันติสุขมีลักษณะภูมิอากาศร้อนชื้น

ลักษณะของดิน ดินมีเนื้อดินเป็นพวกดินเหนียว ดินเหนียวปนทราย และดินร่วนปนทรายหรือดินร่วน

ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- | | | |
|----------------------|---|-----|
| - แม่น้ำ (แม่น้ำคาว) | 1 | สาย |
| - ลำเหมืองร่องชุมชน | 1 | สาย |

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นและสามารถใช้งานได้

- | | | | |
|-----------------------|-------|-----|------|
| - บ่อบาดาล | จำนวน | 14 | บ่อ |
| - ฝาย | จำนวน | 8 | แห่ง |
| - บ่อน้ำตื้น | จำนวน | 232 | บ่อ |
| - สระน้ำประจำหมู่บ้าน | จำนวน | 6 | สระ |
| - ประปาหมู่บ้าน | จำนวน | 9 | แห่ง |



ลักษณะของไม้/ป่าไม้ ตำบลสันติสุขไม่มีพื้นที่ทางป่าไม้ในความรับผิดชอบ

4.1.2 ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. ทั้งหมดหมู่บ้าน 9 หมู่บ้าน

การเลือกตั้ง การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน 9 หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้ง จะมี ผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน 1 คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน 9 หมู่บ้าน รวมเป็น 18 คน

4.1.3 ประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ประชากร	ชาย	หญิง
1	บ้านดอยชัยมงคล	318	687	322	365
2	บ้านป่าหมื่น	161	410	189	221
3	บ้านไร่อ้อย	245	671	337	334
4	บ้านสันกอเที่ยง	288	705	331	374
5	บ้านสันกอตาล	221	551	281	270
6	บ้านเหมืองง่า	312	604	281	323
7	บ้านท่าต้นเกี๋ยง	271	747	343	404
8	บ้านโชคชัย	158	406	194	212
9	บ้านป่าก่อ	163	438	218	438
รวม		2,137	5,219	2,496	2,723

4.1.4 สภาพทางสังคม

การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สันติสุข
- โรงเรียนระดับอนุบาล 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียน อบต.สันติสุข โรงเรียน

เหมืองง่าพิเศษพิทยา

- โรงเรียนระดับประถมศึกษา 3 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านเหมืองง่า

โรงเรียนบ้านสันติวัน โรงเรียนเหมืองง่าพิเศษพิทยา

- โรงเรียนระดับมัธยมต้น 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนพานพิเศษพิทยา

โรงเรียนเหมืองง่าพิเศษพิทยา

- โรงเรียนระดับมัธยมปลาย 2 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนพานพิเศษพิทยา

โรงเรียนเหมืองง่าพิเศษพิทยา

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล 1 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบลสันติสุข

- สถานพยาบาลเอกชน 2 แห่ง

**การสังคมสงเคราะห์**

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขได้การสนับสนุนงบประมาณก่อสร้างบ้านผู้ยากไร้ในเขตตำบลสันติสุขจำนวน 1 หลัง โดยใช้งบประมาณ 200,000 บาท จากมูลนิธิมิตรชนภักย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขได้ให้ความช่วยเหลือด้านการสังคมสงเคราะห์ในการก่อสร้างบ้านผู้ยากไร้ (บ้านพอเพียง) รวมทั้งหมดจำนวน 1 หลัง

4.1.5 ระบบบริการพื้นฐาน**การคมนาคมขนส่ง**

- ถนนลาดยาง 3 สาย
- ถนนคอนกรีต 124 สาย
- ถนนลูกรัง 61 สาย

การไฟฟ้า

- มีระบบไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน จำนวน 9 หมู่บ้าน

การประปา

- ประปาหมู่บ้าน 9 แห่ง

4.1.6 ระบบเศรษฐกิจ**การเกษตร**

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก/ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
1) ทำนา	ในเขตชลประทาน				
	- นา	574 ครัวเรือน 5,314 ไร่ 1 งาน	565 กก/ไร่	2,888 บาท/ไร่	5,752 บาท/ไร่
	นอกเขตชลประทาน				
	- นา	47 ครัวเรือน 468 ไร่	402 กก/ไร่	2,154 บาท/ไร่	3,292 บาท/ไร่
2) ทำสวน	ลำไย	35 ครัวเรือน 545 ไร่	407 กก/ไร่	3,511 บาท/ไร่	6,494 บาท/ไร่
	ยางพารา	3 ครัวเรือน 72 ไร่	620 กก/ไร่	2,750 บาท/ไร่	8,605 บาท/ไร่
	แก้วมังกร	7 ครัวเรือน 35 ไร่ 5 งาน	780 กก/ไร่	11,750 บาท/ไร่	15,000 บาท/ไร่
3) ทำไร่	ไร่ข้าวโพด	14 ครัวเรือน 96 ไร่	254 กก/ไร่	1,013 บาท/ไร่	2,300 บาท/ไร่
	ไร่มันสำปะหลัง	5 ครัวเรือน 91 ไร่	1,973 กก/ไร่	5,333 บาท/ไร่	6,466 บาท/ไร่
4) อื่นๆ	เลี้ยงปลาในบ่อ	9 ครัวเรือน 35 ไร่	2,160 กก/ไร่	80,660 บาท/ไร่	124,200 บาท/ไร่



การประมง ตำบลสันติสุขพื้นที่การประมงส่วนใหญ่เป็นการเลี้ยงปลา แบบไร่นา ส่วนผสม

การปศุสัตว์ ตำบลสันติสุขพื้นที่เลี้ยงไก่พื้นเมือง สุกร โคและกระบือ

การบริการ มีบริการร้านเสริมสวย ร้านนวด ขนาดเล็ก

การท่องเที่ยว มีเส้นทางการท่องเที่ยวที่เชื่อมโยงที่สำคัญเช่น แวะชมชมเครื่องจักสานได้ที่หมู่ 4 บ้านสันกอเหียง และศูนย์เรียนรู้การเกษตรบ้านสันกอตาลหมู่ที่ 5

อุตสาหกรรม ตำบลสันติสุข อำเภอกวน จังหวัดเชียงรายไม่มีอุตสาหกรรมในพื้นที่

การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่จึงประกอบอาชีพทำการเกษตร เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ เลี้ยงปลา เป็นหลัก นอกจากนี้ยังมีประชาชนบางส่วนทำงานรับราชการ บริษัทค้าขาย รับจ้างทั่วไปและมีกลุ่มต่างๆ เช่น หมู่ที่ 4 กลุ่มจักสาน กรงนก หมู่ที่ 5 กลุ่มจักสาน ตะกร้า ทางมะพร้าว หมู่ที่ 9 กลุ่มจักรสาน

แรงงาน ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ทำนา ปลูกข้าว และทำสวนที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัว รับราชการและรับจ้าง

4.1.7 ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดและสำนักสงฆ์ในเขต ดังนี้

วัด 6 แห่ง

ที่	ชื่อ	ที่อยู่
1	วัดชัยมงคล	หมู่ที่ 1 บ้านดอยชัยมงคล
2	วัดศรีสุวรรณ	หมู่ที่ 3 บ้านไร่อ้อย
3	วัดสันกอเหียง	หมู่ที่ 4 บ้านสันกอเหียง
4	วัดสันกอตาล	หมู่ที่ 5 บ้านสันกอตาล
5	วัดเหมืองง่า	หมู่ที่ 6 บ้านเหมืองง่า
6	วัดสว่างจันทร์	หมู่ที่ 7 บ้านท่าตันเกียง

สำนักสงฆ์ 2 แห่ง

ที่	ชื่อ	ที่อยู่
1	สำนักสงฆ์บ้านป่าหมื่น	หมู่ที่ 2 บ้านบ้านป่าหมื่น
2	สำนักสงฆ์บ้านโชคชัย	หมู่ที่ 8 บ้านโชคชัย

ประเพณีและงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขมีการจัดกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่นสลากภัตร ลอยกระทง สงกรานต์รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ฯลฯ

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขมีภูมิปัญญาท้องถิ่นหลากหลาย เช่น หมอเมือง พิธีกรรมความเชื่อพื้นเมือง และใช้ภาษาเมือง เป็นภาษาหลัก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ในเขตตำบลสันติสุขมีการผลิต และจำหน่ายข้าวกล้อง ข้าวปลอดสารพิษ ไม้กวาด เครื่องจักรสาน ฯลฯ



4.1.8. ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ

- แม่น้ำ 1 สาย คือ แม่น้ำคาว
- คลอง 1 สาย คือ คลองชลประทาน
- ลำเหมือง 2 สาย คือ ลำเหมืองร่องขุ่น และลำเหมืองสาธารณะ

ประโยชน์

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

- ฝ่าย 3 แห่ง
- สระเก็บน้ำ 4 แห่ง
- บ่อน้ำตื้น 2 แห่ง

4.1.9 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวนทั้งสิ้น 162 นาย รถยนต์บรรทุกน้ำเอนกประสงค์ จำนวน ๑ คัน รถบรรทุกติดเคลนไฮโดรลิคพร้อมกระเช้า จำนวน ๑ คัน เพื่อใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่ประชาชนและพื้นที่ใกล้เคียง

4.1.10 อื่น ๆ

กลุ่มในพื้นที่

- อาสาป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
- อาสาสมัครสาธารณสุขพื้นฐาน (อสม.)
- อาสาพัฒนาชุมชน (พช.)
- อาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (อพม.)
- อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ (อผส.)
- กลุ่มพัฒนาสตรี
- กลุ่มผู้สูงอายุ
- กลุ่มผู้พิการ

4.2 สภาพปัญหาของพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

4.2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(1) ถนนในหมู่บ้านชำรุดเสียหาย เนื่องจากก่อสร้างมาเป็นเวลานาน และไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

(2) ถนนในหลายหมู่บ้านไม่มีทางระบายน้ำ

(3) ถนนระหว่างหมู่บ้านไม่มี หรือมีแต่ชำรุดเสียหาย

(4) ขาดเครื่องมือสำหรับช่วยเหลือราษฎรหากเกิดภัยพิบัติขึ้น เช่น อุทกภัย อัคคีภัย และวาตภัย เป็นต้น

(5) ประชาชนในหมู่บ้านบางหมู่บ้านยังขาดน้ำสะอาดไว้อุปโภค และบริโภค หรือมีแต่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

(6) บางพื้นที่ขาดแคลนแหล่งน้ำไว้ใช้สำหรับการเกษตร



- (7) แหล่งน้ำในชุมชนบางพื้นที่ตื้นเขิน
- (8) บางพื้นที่ไม่มีสถานที่กักเก็บน้ำไว้ใช้เมื่อถึงฤดูแล้ง

4.2.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (1) ผลผลิตจากการทำนา ทำไร่ ทำสวน ราคาตกต่ำ
- (2) ผลผลิตจากการทำนา ทำไร่ ทำสวน ไม่มีตลาดรองรับ
- (3) ประชาชนขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ / ไม่มีการควบคุมคุณภาพทำให้ไม่เป็นที่ต้องการของตลาดมากนัก
- (4) ชุมชนไม่มีร้านค้าชุมชนของตนเอง ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการกีดราคา เพราะมีการแข่งขันทางการตลาดสูง
- (5) การไม่มีศูนย์กลางหรือสมาชิกกลุ่ม เพื่อรวบรวมสินค้าไว้จำหน่าย
- (6) ไม่มีอาชีพเสริม ทำให้เกิดการว่างงานนอกฤดูกาล
- (7) ขาดเงินทุนที่ใช้สนับสนุนในการประกอบอาชีพของราษฎร

4.2.3 ปัญหาด้านสังคม

- (1) เด็กและเยาวชนไม่ได้รับการสนับสนุนให้ทำกิจกรรมหรือนันทนาการ ทำให้มีเวลาว่างในการอยู่รวมกลุ่มกัน อาจทำให้เกิดการมั่วสุมกันขึ้นในกิจกรรมที่ไม่ดีงามในสังคม และก่อให้เกิดเป็นปัญหาสังคม
- (2) ปัญหาการว่างงานของประชาชน ซึ่งส่วนใหญ่ประชาชนจะประกอบอาชีพเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียว เมื่อว่างจากฤดูกาลทำการเกษตร ประชาชนจะเกิดการว่างงาน
- (3) การออกไปทำงานต่างพื้นที่ของประชาชนในท้องถิ่น
- (4) เงินอุดหนุนไม่มากพอสำหรับผู้ด้อยโอกาส เด็กกำพร้า คนชรา และคนพิการ
- (5) เด็กกำพร้ามีความยากจน ขาดเงินทุนการศึกษา
- (6) ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้านที่ดีงามของท้องถิ่น ขาดการส่งเสริมและการอนุรักษ์
- (7) เด็กและเยาวชนในปัจจุบันไม่มีความสนใจในการศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมที่ดีงาม

4.2.4 ปัญหาด้านสาธารณสุข

- (1) ประชาชนในท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพเบื้องต้นด้วยตนเอง
- (2) บางครัวเรือนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องอาหารเสริมของวัยเด็ก
- (3) การบริการของภาครัฐไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชน
- (4) มีการเกิดโรค เช่น โรคไข้เลือดออก เป็นต้น
- (5) ไม่มีการจัดระบบกำจัดน้ำเสีย จึงทำให้เกิดการทำลายสภาพแวดล้อม เช่น ปล่อยของเสียลงในแม่น้ำลำคลองทำให้เกิดเป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคต่าง ๆ
- (6) ไม่มีสนาม หรือพื้นที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชนที่เพียงพอ



4.2.5 ปัญหาด้านการเมือง การบริการจัดการ

- (1) ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎ ระเบียบ และการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง เนื่องจากการกฎหมาย ระเบียบหลักเกณฑ์ ที่มีเพิ่มขึ้นใหม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลง
- (2) ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการทำงาน และตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (3) ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ในหน้าที่ของตนเอง ตามกฎหมาย
- (4) ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

4.2.6 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) ขาดเงินทุนในการบำรุงรักษาธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และต้นน้ำลำธาร
- (2) หนองน้ำสาธารณะประโยชน์ ลำห้วย คลอง หนอง บึง ถูกปล่อยทิ้งไว้ไม่มีการดูแล ทำให้วัชพืชปกคลุม น้ำตื้นเขิน
- (3) ไม่มีที่ทิ้งขยะ กำจัดขยะ ทำให้เกิดปัญหาด้านการจัดการขยะ

4.3 ความต้องการของประชาชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

4.3.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) ปรับปรุง ก่อสร้าง ถนน ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (2) ปรับปรุงทางด้านโทรคมนาคม
- (3) ปรับปรุงและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- (4) ปรับปรุงและก่อสร้างรางระบายน้ำสาธารณะ
- (5) ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำในการอุปโภคบริโภค
- (6) จัดซื้ออุปกรณ์ให้ความช่วยเหลือหากเกิดภัยพิบัติ

4.3.2 ด้านเศรษฐกิจ

- (1) ให้ความรู้และฝึกอบรมเกี่ยวกับอาชีพเสริมต่าง ๆ เช่นการแปรรูปอาหาร
- (2) จัดตั้งร้านค้าชุมชน
- (3) จัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้า
- (4) สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียน

4.3.3 ด้านสังคม

- (1) จัดกิจกรรมหรือนันทนาการให้เด็กและเยาวชน
- (2) ส่งเสริมทางศาสนา วัฒนธรรม และการศึกษา
- (3) ให้การส่งเสริมดูแลเด็ก คนชรา และผู้ด้อยโอกาสให้มากขึ้น

4.3.4 ด้านสาธารณสุข

- (1) ปรับปรุง ก่อสร้างระบบบำบัดน้ำเสีย
- (2) ปรับปรุง ส่งเสริมระบบสุขภาพอนามัยให้ทั่วถึง



4.3.5 ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

(1) จัดการศึกษาดูงาน ฝึกอบรมและพัฒนา และจัดส่งเข้ารับการอบรมพัฒนา สำหรับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

(2) ชี้แจงความรู้ ความเข้าใจให้กับประชาชนในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(3) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน สำหรับการปฏิบัติงาน ให้เพียงพอ

4.3.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(1) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้านและที่สาธารณะ

(2) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน

(3) จัดให้มีระบบกำจัดขยะ ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะด้วยตนเอง และสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ



5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วม และพัฒนาในด้านการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (4) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (5) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (6) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์



วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

- โครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดนโยบายที่จะพัฒนา
1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา
 2. มีเส้นทางหลักตัดผ่าน
 3. มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน
 4. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการก่อสร้าง
- โครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. เนื่องจากเป็นพื้นที่การเกษตร การก่อสร้างถนนยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
2. มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity = O)

1. ได้รับการช่วยเหลือ และประสานงาน ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การดำเนินการโครงการบางโครงการไม่สามารถเข้าไปดำเนินการได้ในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น
2. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ผู้ด้อยโอกาส
- (1) การจัดการศึกษา
 - (2) การป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ
 - (3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เด็ก คนชรา และ
 - (4) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - (5) การบำรุง และส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 - (6) การส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ



วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับพื้นที่ ในการสนับสนุน และดำเนินการด้านสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
4. มีการจัดทำโครงการกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีตานก๋วยสลาก ประเพณีหล่อและถวายเทียนพรรษา
5. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนระดับก่อนวัยประถมศึกษา ในสังกัด ในการพัฒนาส่งเสริมการศึกษา

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ชัดเจน มีข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
 2. ประชาชน ให้ความสนใจ หรือมีความตั้งใจน้อย ในการร่วมโครงการ
 3. ขาดบุคลากรเจ้าหน้าที่ ที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขโดยตรง
- #### โอกาส (Opportunity = O)
1. ได้รับความร่วมมือในด้านดูแลสุขภาพอนามัยจากกลุ่ม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น กลุ่มอาสาสมัครชุมชนหมู่บ้าน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
 2. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการบริหารจัดการด้านการศึกษาจากหน่วยงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 3. ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานในส่วนของการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
3. วัฒนธรรมตะวันตก และวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น และวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ เกิดปัญหาสังคม
4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ตำบลได้
5. ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งทางด้านโภชนาการ การออกกำลังกาย และการพักผ่อน



5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์การบริหารส่วนตำบล
- (4) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย
- (5) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength = S)

1. มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
2. มีการกำหนดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่
4. มีการส่งเสริมให้ชุมชนจัดระเบียบชุมชน โดยจัดทำข้อตกลงของชุมชน
5. มีกลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ประชาชนบางส่วนยังให้ความสนใจ หรือมีความตั้งใจน้อย ในการร่วมปฏิบัติตามข้อตกลงของชุมชน
2. ถึงแม้จะมีการกำหนดงานในส่วนราชการ และมีบุคลากรสำหรับการปฏิบัติงาน แต่ยังคงไม่เพียงพอ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานอื่น ๆ ด้วย

โอกาส (Opportunity = O)

1. มีหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เช่น สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด
2. ได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สถานีตำบลสุพรรณในการสนับสนุนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำหน่วยบริการประชาชนตำบลสันติสุข

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การดำเนินงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว
3. มีปัญหาสังคมจากกระแสนิยมของวัยรุ่น



5.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประสานกับการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (3) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ
- (4) การผังเมือง
- (5) การจัดให้มีตลาด

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength = S)

1. มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
2. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ในด้านการส่งเสริมอาชีพการเกษตร
3. มีศูนย์การเรียนรู้เกษตรพอเพียงบ้านสันกอตาล ในพื้นที่
4. มีกลุ่มอาชีพในตำบลที่มีความเข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. คราวเรือน กลุ่มอาชีพขาดงบประมาณในการลงทุนด้านการพาณิชยกรรม
2. ประชาชน ยังมีความรู้ในการวางแผนการประกอบอาชีพ ไม่มากพอ
3. ขาดตลาดรองรับผลผลิตจากการลงทุน
4. ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรง ซึ่งต้องให้บุคลากรที่มีหน้าที่หลักมาปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunity = O)

1. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลช่วยเหลือในการฝึกพัฒนาอาชีพ เช่น ศูนย์ฝึกอาชีพสตรีจังหวัด
2. แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหลักการมีส่วนร่วม และทำงานเป็นทีม จึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การดำเนินงานด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว
3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการลงทุนการประกอบอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของประชาชน เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว



5.2.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่าง ๆ

วิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำ สนับสนุน แนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานโดยตรง ซึ่งต้องให้บุคลากรที่มีหน้าที่หลักมาปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่
2. การดำเนินงานในด้านสิ่งแวดล้อมต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง โดยเฉพาะในเรื่องของการบริหารจัดการขยะ

โอกาส (Opportunity = O)

1. การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ เป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล มีโอกาสในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ
2. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจทั้งในระดับท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน
2. การก่อสร้าง เช่น บ่อฝังกลบ เต่าเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวางมิให้กระทบต่อชุมชน
3. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาล และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

5.2.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (3) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม



จุดแข็ง (Strength = S)

1. ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้นำ สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
2. มีการกำหนดส่วนราชการ และบุคลากร ที่รับผิดชอบงานด้านศาสนา และวัฒนธรรม
3. ได้รับความร่วมมือ และความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ กลุ่มผู้สูงอายุ เป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ภารกิจด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นงานที่กว้าง ต้องประสานงานกับหลายส่วนภาค ถึงแม้จะมีส่วนราชการ และบุคลากรรับผิดชอบ แต่บุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ประกอบกับการปฏิบัติงานดังกล่าวต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ผ่านมาพบกับปัญหาการโยกย้ายบ่อยของบุคลากรในส่วนราชการ
2. เยาวชน ขาดความสนใจในด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity = O)

1. จังหวัดเชียงราย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ พัฒนา ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีศาสนาสถาน ในการศึกษา ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. ความเจริญทางวัตถุนิยม และวัฒนธรรมตะวันตกแทรกเข้ามาอย่างรวดเร็ว เยาวชนมีค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปและอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

5.2.7 ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (5) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (6) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

จุดแข็ง (Strength = S)

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
2. มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
3. มีการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน



จุดอ่อน (Weakness = W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง และการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ ต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นด้วย ประกอบกับมีการโยกย้ายบุคลากร

โอกาส (Opportunity = O)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับประเทศที่รัฐบาลส่งเสริม
2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
3. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขเป็นสำคัญ



6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 มาพิจารณาแล้ว เห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
2. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
3. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

4. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
7. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
8. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
9. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
10. การส่งเสริมสุขภาพและอาหารพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

11. การส่งเสริมและพัฒนากิจการพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
12. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
13. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
14. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

1. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
2. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
4. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
5. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
6. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
7. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
8. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
9. การผังเมือง
10. การควบคุมอาคาร
11. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
12. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
13. การจัดให้มีการควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน



14. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
15. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
16. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน



7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข (ระดับตัวบุคลากร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <ol style="list-style-type: none">1. บุคลากรส่วนใหญ่ภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล และใกล้องค์การบริหาร ส่วนตำบล2. บุคลากรส่วนใหญ่อายุเฉลี่ย 25-59 ปี เป็นวัย ทำงาน3. บุคลากรส่วนใหญ่มีความซื่อสัตย์ไม่มี พฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต4. บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม5. บุคลากรเป็นคนในชุมชนสามารถทำงาน คล่องตัว	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <ol style="list-style-type: none">1. บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ภารกิจที่ รับผิดชอบแต่ยังไม่มีความรู้กับภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบลด้านอื่นที่เพียงพอ2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก3. มีภาระหนี้สิน4. มีใช้ระบบเครือข่าย ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ ของทางราชการ
<p><u>โอกาส</u> O</p> <ol style="list-style-type: none">1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย2. มีความจริงใจในการพัฒนาองค์การบริหารส่วน ตำบล3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <ol style="list-style-type: none">1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ ไม่พอ2. ภารกิจที่ต้องปฏิบัติมีหลายด้าน3. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้ออกโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. มีภารกิจหลายด้าน ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร สาธารณสุข 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
3. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
4. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
2. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยี



สารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุก ระดับ ส่งเสริม ให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อดโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

4. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมืองการปกครอง เทคโนโลยี ในช่วงที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน

และได้กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน 20 อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล 6 อัตรา และพนักงานจ้าง 8 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น 34 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เนื่องจากมีการโยกย้ายของพนักงาน เกิดตำแหน่งว่าง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้มีการมอบหมายงาน และแบ่งงานภายใน เพื่อแก้ไขผลกระทบดังกล่าว ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงซึ่งมีขนาด งบประมาณ และ



ภารกิจ อำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข นั้นมีความเหมาะสมแล้ว

ผลการเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลัง และงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของ อบต.สันติสุข กับ อบต.เวียงห้าว และ อบต.ดอยงาม

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.เวียงห้าว จำนวน (อัตรา)	อบต.ดอยงาม จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1
รวม	2	2	2
สำนักปลัด อบต.			
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1
นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1
นักทรัพยากรบุคคล	1	1	1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1
นักพัฒนาชุมชน	1	1	1
เจ้าพนักงานธุรการ	1	-	1
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1
พนักงานขับรถยนต์	-	-	1
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	1	-
พนักงานจ้างทั่วไป			
พนักงานขับรถยนต์	1	-	-
คนงานทั่วไป	-	2	1
รวมสำนักปลัด	9	11	10

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.เวียงห้าว จำนวน (อัตรา)	อบต.ดอยงาม จำนวน (อัตรา)
กองคลัง			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	-	1
นักวิชาการเงินและบัญชี	1	-	1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1
นักวิชาการพัสดุ	-	-	1
เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	-
เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงานทั่วไป	1	-	-
รวมกองคลัง	5	4	6
กองช่าง			



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563)

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1
นายช่างโยธา	2	1	2
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	-	1
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงานทั่วไป	-	1	3
รวมกองช่าง	4	5	9
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1
นักวิชาการศึกษา	1	1	1
เจ้าพนักงานธุรการ	1	-	-
เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	2
พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงานทั่วไป	-	1	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(1 แห่ง)	(1 แห่ง)	(แห่ง)
ครู	1	1	1

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.สันติสุข จำนวน (อัตรา)	อบต.เวียงห้า จำนวน (อัตรา)	อบต.ดอยงาม จำนวน (อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	2	7
โรงเรียน	(1 แห่ง)	(ไม่มี)	(1 แห่ง)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	-	1
ครู	4	-	5
ครูผู้ช่วย	-	-	3
ลูกจ้างประจำ			
ช่างครุภัณฑ์ ระดับ 3	-	-	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผู้ช่วยครู	1	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	-	1
พนักงานจ้างทั่วไป			
ภารโรง	1	-	1



คนงานทั่วไป	-	-	1
รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	13	7	26
หน่วยตรวจสอบภายใน			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1
รวมอัตรากำลังทั้งหมด	34	30	54
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560	33,618,800	25,675,000	44,800,000

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงยังไม่มีความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยในระยะเริ่มแรกจะดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และดำเนินการมอบหมายบุคลากรให้ปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ และจากสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงการส่วน ราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง

อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ



สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริม สนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านงบประมาณ บัญชี และพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และการเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้อง

ตามระเบียบของทางราชการ งานตรวจสอบการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะส่วนราชการที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร พร้อมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการ และนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีการตรวจสอบ เสนอแนะนโยบาย และแนวทางการตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
-----------------------------------	-------------------------------



1. สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไปต้น) 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1. สำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไปต้น) 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. กองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น) 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน	2. กองคลัง (นักบริหารงานการคลังต้น) 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน
3. กองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น) 3.1 งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร 3.2 งานไฟฟ้า	3. กองช่าง (นักบริหารงานช่างต้น) 3.1 งานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร 3.2 งานไฟฟ้า
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสนตีสุข ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูล และปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบัน หรือเป็นการชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย และแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูล ที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/การปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ



3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ งานไหนใช้คนเกินกว่างาน หรืองานใดคนขาดแคลน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบาย และโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
5. สรรวจการใช้พนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงาน และขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัด และรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงาน และความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานในอนาคต
9. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมาย และควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการ และสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงาน และมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ คือ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวัน และเวลาการทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีคิด ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|-----|---------|
| - 1 ปี จะมี | 52 | สัปดาห์ |
| - 1 สัปดาห์ จะทำงาน | 5 | วัน |
| - 1 ปี จะมีวันทำงาน | 260 | วัน |
| - วันหยุดราชการประจำปี | 13 | วัน |
| - วันหยุดพักผ่อนประจำปี | 10 | วัน |
| - คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย | 7 | วัน |
| - รวมวันหยุด 1 ปี | 30 | วัน |



- วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี เท่ากับ 230 วัน
- เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน เท่ากับ 6 ชั่วโมง
(08.30 น. - 16.30 น. - เวลาพักกลางวัน 1 ชั่วโมง - เวลาพักส่วนตัว 1 ชั่วโมง)
- เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี เท่ากับ (230 X 6) เท่ากับ 1,380 ชั่วโมง
หรือ (1,380 X 60) เท่ากับ 82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐาน เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง

จำนวนคน เท่ากับ $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1 ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชั่วโมง}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

2. การคำนวณจากปริมาณงาน และจำนวนคนที่ใช้ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

1. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
3. ยุทธศาสตร์การสร้างความสุขและมั่นคงของอาคารและพลังงาน
4. ยุทธศาสตร์การสร้างเศรษฐกิจความรู้และการสร้างปัจจัยแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจและความมั่นคง
6. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย

1. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และระบบโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ ที่จำเป็นในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม เพื่อประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
5. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอยู่อย่างสมบูรณ์และยั่งยืน
6. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหาร



ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารสันติสุข

1. ยุทธศาสตร์จัดความยากจน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว จึงทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และสามารถบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว จึงทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข และสามารถบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่	มีผู้ดำรง	อัตรากำลัง	หมายเหตุ
-----	------------	---------	--------	---------------	-----------	------------	----------



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563)

				ต้องการ (อัตรา)	ตำแหน่ง (อัตรา)	ว่าง (อัตรา)	
1		ปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น	1	1	-	
2		รองปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น	1	1	-	
		รวม 2 ตำแหน่ง			2	2	-
1	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	1	1	-	
3		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	1	1	-	
4		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	1	1	-	
5		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	1	1	-	
6		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1	1	-	
7		เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	1	1	-	
8		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	-	
9		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
		รวม 9 ตำแหน่ง		9	9	-	
1	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	1	1	-	
3		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	1	-	1	
4		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	1	1	-	
5		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
			รวม 5 ตำแหน่ง		5	4	1
1	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นายช่างโยธา	ทั่วไป	2	2	-	
3		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	-	
			รวม 3 ตำแหน่ง		4	4	-

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่น	1	-	1	
2		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	1	-	1	
3		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	1	1	-	
4		ร.ร.อบต.สันติสุข ผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารสถานศึกษา	1	-	1	
5		ครู	การสอน	4	3	1	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563)

6		ผู้ช่วยครู	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	-	
7		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	-	
8		ภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	1	1	-	
9		ศพด.อบต.สันติสุข ครู	การสอน	1	1	-	
10		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	1	1	-	
		รวม 9 ตำแหน่ง		13	9	4	
1	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	1	1	-	
		รวม 1 ตำแหน่ง		1	1	-	
		รวมทั้งหมด		34	29	5	

สรุปการกำหนดจำนวนตำแหน่ง
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การ
กำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัด
สถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2558 องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
ได้รับการจัดสรรตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัด
สถานศึกษา จำนวน 7 อัตรา และมีพนักงานจ้างตำแหน่งผู้ช่วยครู ที่ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วน



ตำบล จำนวน 1 อัตรา รวมทั้งหมด 8 อัตรา ซึ่งจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน มีจำนวน 3 ห้องเรียน รวม 59 คน

ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	การกำหนดจำนวนอัตรากำลัง
1. ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา นักเรียน 41-60 จำนวน 1 อัตรา 2. ตำแหน่ง สายงานการสอน นักเรียน 41-60 คน จำนวน 3 อัตรา 3. ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอน นักเรียน 41-60 คน ไม่มี 4. ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา	1. ตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา 2. ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน 5 อัตรา 3. ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน 1 อัตรา 4. ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา
<p>สรุป การกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดตำแหน่งตามที่ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีจำนวนนักเรียนในปัจจุบัน มีจำนวน 59 คน กำหนดตำแหน่ง สายงานบริหารสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา, ตำแหน่ง สายงานการสอน จำนวน 5 อัตรา, ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน 1 อัตรา และบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา</p> <p>*** ตำแหน่ง สายงานการสอนสูงกว่าหลักเกณฑ์ฯ จำนวน 1 อัตรา และ ตำแหน่ง บุคลากรสนับสนุนการสอนสูงกว่าหลักเกณฑ์ฯ จำนวน 2 อัตรา เนื่องในปีที่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวนนักเรียนมีจำนวนมากกว่า 60 คน และในปัจจุบันมีจำนวนเด็กลดลง ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงการบริหารจัดการในสถานศึกษาในการสรรหาจำนวนนักเรียนให้มีเพิ่มมากขึ้น หรือหากจำนวนเด็กยังไม่ถึงตามหลักเกณฑ์ฯ ก็จะมีการพิจารณาขยับเลิกตำแหน่งและเลิกจ้างพนักงานจ้าง</p>	

สรุปการกำหนดจำนวนตำแหน่ง

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 29 กันยายน 2558 ได้รับการจัดสรรตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) จำนวน 1 อัตรา รวม 2 อัตรา ปัจจุบันมีเด็กเล็ก จำนวน 17 คน



ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	การกำหนดจำนวนอัตรากำลัง
1. ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีจำนวน 1 คน 2. ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก ตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก 10 : 1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก 1 คน 3. ห้องจัดประสบการณ์ให้เด็กปฐมวัยห้องละ 20 คน และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ให้จัดเพิ่มอีก 1 ห้อง	1. ตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่มี 2. ตำแหน่ง ครู จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา 3. ห้องจัดประสบการณ์ จำนวน 1 ห้อง
สรุป การกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดตำแหน่งตามที่ได้รับคำสั่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวนเด็กเล็กในปัจจุบันมีจำนวน 17 คน กำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่งพนักงานจ้าง ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ จำนวน 1 อัตรา	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีความต้องการอัตรากำลังพนักงาน ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ได้แก่

1. ตำแหน่ง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน 1 อัตรา
2. ตำแหน่ง รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) จำนวน 1 อัตรา

สำนักปลัด อบต. มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 9 ตำแหน่ง 9 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา, ประเภทวิชาการ จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา, ประเภททั่วไป จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา, พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1



ตำแหน่ง 1 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ปัจจุบันสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 9 ตำแหน่ง 9 อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง ได้แก่

1. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา
2. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา
3. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรา
4. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 อัตรา
5. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน จำนวน 1 อัตรา
6. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา
7. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 1 อัตรา
8. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา
9. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา

กองคลัง มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา, ประเภทวิชาการ จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา, ประเภททั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ปัจจุบันกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 5 ตำแหน่ง 4 อัตรา มีอัตรารว่าง 1 อัตรา ได้แก่

1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) จำนวน 1 อัตรา
2. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา
3. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)
4. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 อัตรา
5. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

กองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา, ประเภททั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ปัจจุบันกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง ได้แก่

1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวน 1 อัตรา
2. ตำแหน่ง นายช่างโยธา จำนวน 2 อัตรา
3. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 9 ตำแหน่ง 13 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา, ประเภทวิชาการ จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา, ประเภททั่วไป จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา, พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 ตำแหน่ง 6 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา และบุคลากรสนับสนุนการสอน จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ปัจจุบันกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 9 ตำแหน่ง 9 อัตรา มีอัตรารว่าง 4 อัตรา ได้แก่

1. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) จำนวน 1 อัตรา
2. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)



3. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา
- โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
 4. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)
 5. ตำแหน่ง ครู จำนวน 4 อัตรา (ว่าง 1 อัตรา)
 6. ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู จำนวน 1 อัตรา
 7. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 อัตรา
 8. ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน 1 อัตรา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
 9. ตำแหน่ง ครู จำนวน 1 อัตรา
 10. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 1 อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ปัจจุบันหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ไม่มีอัตร่าว่าง ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน 1 อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข รวมทุกส่วนราชการ ต้องการอัตร่ากำลังทั้งหมด จำนวน 29 ตำแหน่ง 34 อัตรา แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล (มีนครอง) จำนวน 17 ตำแหน่ง 17 อัตรา
- พนักงานส่วนตำบล (ตำแหน่งว่าง) จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา
- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (มีนครอง) จำนวน 1 ตำแหน่ง 4 อัตรา
- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (ตำแหน่งว่าง) จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครอง) จำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งว่าง) ไม่มี
- พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครอง) จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป (ตำแหน่งว่าง) ไม่มี
- รวมจำนวนอัตร่ากำลังพนักงานทั้งหมด จำนวน 29 ตำแหน่ง 34 อัตรา มีนครอง 29 อัตรา ว่าง 5 อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตร่ากำลังที่ต้องการพบว่าอัตร่ากำลังมีความเหมาะสมเพียงพอแล้ว **จึงให้อัตร่ากำลังไว้เท่าเดิม** โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ปรับเกลี่ยอัตร่ากำลัง และมอบหมายงานให้บุคลากรที่มีอยู่ ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัดเชียงราย และนโยบายของผู้บริหาร

สำหรับอัตร่ากำลังที่สังกัดโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ซึ่งประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2558 ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง ดังนี้



ตำแหน่ง	นักเรียน 20	นักเรียน 21-40	นักเรียน 41-60	นักเรียน 61-80	นักเรียน 81-100	นักเรียน 101-120
1. สายงานบริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
2. สายงานการสอน	1	2	3	4	5	6
3. บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	1	1	1
4. บุคลากรสนับสนุนการศึกษา	1					

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนตำแหน่งบุคลากรสายงานการสอนในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขต่อจำนวนนักเรียน ยังไม่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว โดยมีอัตราตำแหน่งสายงานการสอนสูงกว่าจำนวนนักเรียน แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ไม่สามารถปรับปรุงการบริหารจัดการในโรงเรียนที่สามารถเพิ่มจำนวนนักเรียนขึ้นได้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ ได้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อาจมีความจำเป็นต้องพิจารณาขยับเลิกตำแหน่ง และเลิกจ้างพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบ โจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขใน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์จัดความยากจน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดความยากจน	- ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรกรรม ส่งเสริมการแปรรูปสินค้า ผลผลิตทางการเกษตร สินค้า OTOP	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
	- สนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวนโยบายของรัฐ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน



ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน และการบริการ สาธารณะ	- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทาง คมนาคม ถนน สะพาน และทางระบายน้ำ	- ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา
	- ก่อสร้างอาคารสถานที่สาธารณประโยชน์ การบริการสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการ	- ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านสังคม และพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	- ส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้อำนวยการสถานศึกษา - ครู - ผู้ช่วยครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
	- ส่งเสริมด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ และส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความ เป็นอยู่ที่ดีของประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป - ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและพัฒนา สิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม ภูมิ ทัศน์ การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย



	<ul style="list-style-type: none">- พัฒนาแหล่งน้ำ ทางน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภค และการเกษตร	<ul style="list-style-type: none">- ปลัด อบต.- หัวหน้าสำนักปลัด- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- ผู้อำนวยการกองช่าง- นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี	<ul style="list-style-type: none">- ส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบประชาธิปไตย	<ul style="list-style-type: none">- ปลัด อบต.- รองปลัด อบต.- หัวหน้าสำนักปลัด- นักจัดการงานทั่วไป- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน- เจ้าพนักงานธุรการ
	<ul style="list-style-type: none">- ส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นและพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">- พนักงานส่วน ส่วน ตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกส่วนราชการ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปีงบประมาณ 2561-2563

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		2561	2562	2563	2561	2562	2563		
1. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม	
2. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-		
<u>สำนักปลัด อบต.</u>									
3. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-		
4. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-		
5. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-		
6. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-		
7. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-		
8. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-		
9. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
10. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
11. พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-		
<u>กองคลัง</u>									
12. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-		
13. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-		
14. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-		
15. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
16. คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<u>กองช่าง</u>								
17. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
18. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563)

19. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
20. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
21. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
22. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานครู อบต.</u>								
ร.ร.อบต.สันติสุข								
23. ผู้บริหารสถานศึกษา คศ.2 (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
24. ครู คศ.1	4	4	4	4	-	-	-	ว่างเดิม 1 อัตรา (เงินอุดหนุน)
ศพด.อบต.สันติสุข								
25. ครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ร.ร.อบต.สันติสุข								
26. ผู้ช่วยครู (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
27. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
ศพด.อบต.สันติสุข								
28. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ร.ร.อบต.สันติสุข								
29. ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
30. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	34	34	34	34	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่าย นอกเหนือ



จากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(2) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำคนละ 1 ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับที่ตำแหน่งที่ขอกำหนดบวกเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร 2 คูณ 12 เดือน)

- (3) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (1) + (2) ในแต่ละปี
- (4) รวมทั้งหมด
- (5) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 20% คิดจาก (4) ในแต่ละปี)
- (6) คิดจาก (4) + (5)
- (7) คิดจาก (6) คูณ 100 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นคำนวณตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 35

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	1	1	581,160	1	1	1	-	-	-	15,960	16,440	16,440	597,120	613,560	630,000	(34,430)	
2	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	1	1	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	(29,110)	
รวม			2	2	972,480	2	2	2	-	-	-	29,280	29,880	29,760	1,001,760	1,031,640	1,061,400		
สำนักปลัด (01)																			
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	347,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	359,520	371,760	384,720	(25,470)	
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	1	1	280,080	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,600	289,080	298,440	308,040	(23,340)	
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	311,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,970)	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	1	280,080	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,600	289,080	298,440	308,040	(23,340)	
7	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	249,240	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	(20,770)	
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	158,760	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,480	165,120	171,720	178,200	(13,230)	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	165,120	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	(13,760)	
พนักงานจ้าง																			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	150,240	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,360	162,720	169,320	(12,520)	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
11	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
รวมสำนักปลัด			9	9	2,050,800	9	9	9	-	-	-	69,840	71,760	74,280	2,120,640	2,192,400	2,266,680		
กองคลัง (04)																			
12	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	1	1	424,560	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)	
13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)	
14	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
15	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	207,240	1	1	1	-	-	-	7,320	7,200	7,440	214,560	221,760	229,200	(17,270)	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
16	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
	รวมกองคลัง		5	4	1,400,760	5	5	5	-	-	-	44,640	44,760	45,720	1,445,400	1,490,160	1,535,800	ว่าง 1	
	กองช่าง (05)																		
17	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	1	1	404,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	(30,220)	
18	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	249,360	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(20,780)	
19	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	221,280	1	1	1	-	-	-	9,120	9,240	9,720	230,400	239,640	249,360	(18,440)	
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
20	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	144,960	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,840	156,960	163,320	(12,080)	
	รวมกองช่าง		4	4	1,020,240	4	4	4	-	-	-	38,520	39,120	39,960	1,058,760	1,097,880	1,137,840		
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)																		
21	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
22	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
23	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	165,120	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	(13,760)	
	พนักงานครู อบต.																		
	โรงเรียน อบต.สันติสุข																		
24	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.2	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)	
25	ครู	คศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
26	ครู	คศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
27	ครู	คศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
28	ครู	คศ.1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สันติสุข																			
29	ครู	คศ.1	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																			
	โรงเรียน อบต.สันติสุข																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
30	ผู้ช่วยครู (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	221,160	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	230,040	239,280	248,880	(18,430)		
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
32	ภารโรง	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	ศพด.อบต.สันติสุข																			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
33	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	18,120	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	23,400	28,920	34,680		เงินอุดหนุน+	
																				สมทบ
รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			13	9	1,195,320	13	13	13	-	-	-	46,380	46,860	48,060	1,241,700	1,288,560	1,336,620		ว่าง 4	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																				
34	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	1	1	271,440	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	(22,620)		
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน			1	1	271,440	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640			
(4)	รวม		34	29	6,911,040	34	34	34	-	-	-	239,820	243,660	249,540	7,150,860	7,394,520	7,644,060			
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%														1,430,172	1,478,904	1,528,812			
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่าย														8,581,032	8,873,424	9,172,872			
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														24.31	23.94	23.57			

หมายเหตุ

: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 (33,618,800 บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2562 และ พ.ศ.2563

ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

- ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2560

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2560 จำนวน 33,618,800 บาท = $33,618,800 + (33,618,800 \times 5\%) = 35,299,740$



- ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2562 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2561 จำนวน 35,299,740 บาท = $35,299,740 + (35,299,740 \times 5\%) = 37,064,727$

- ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2562
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2562 จำนวน 37,064,727 บาท = $37,064,727 + (37,064,727 \times 5\%) = 38,917,963$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง

แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น มาตรา 35

: ข้อมูลช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว 52

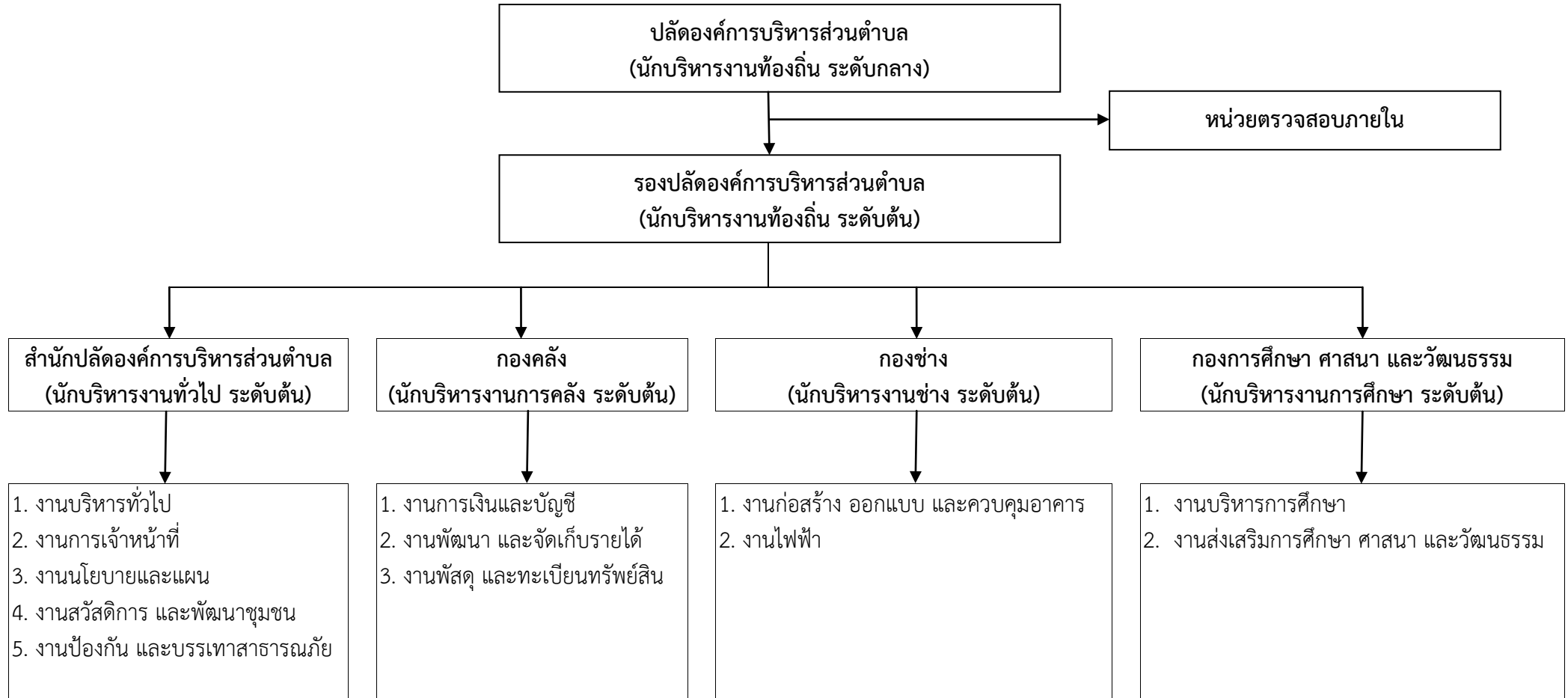
ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งฯ

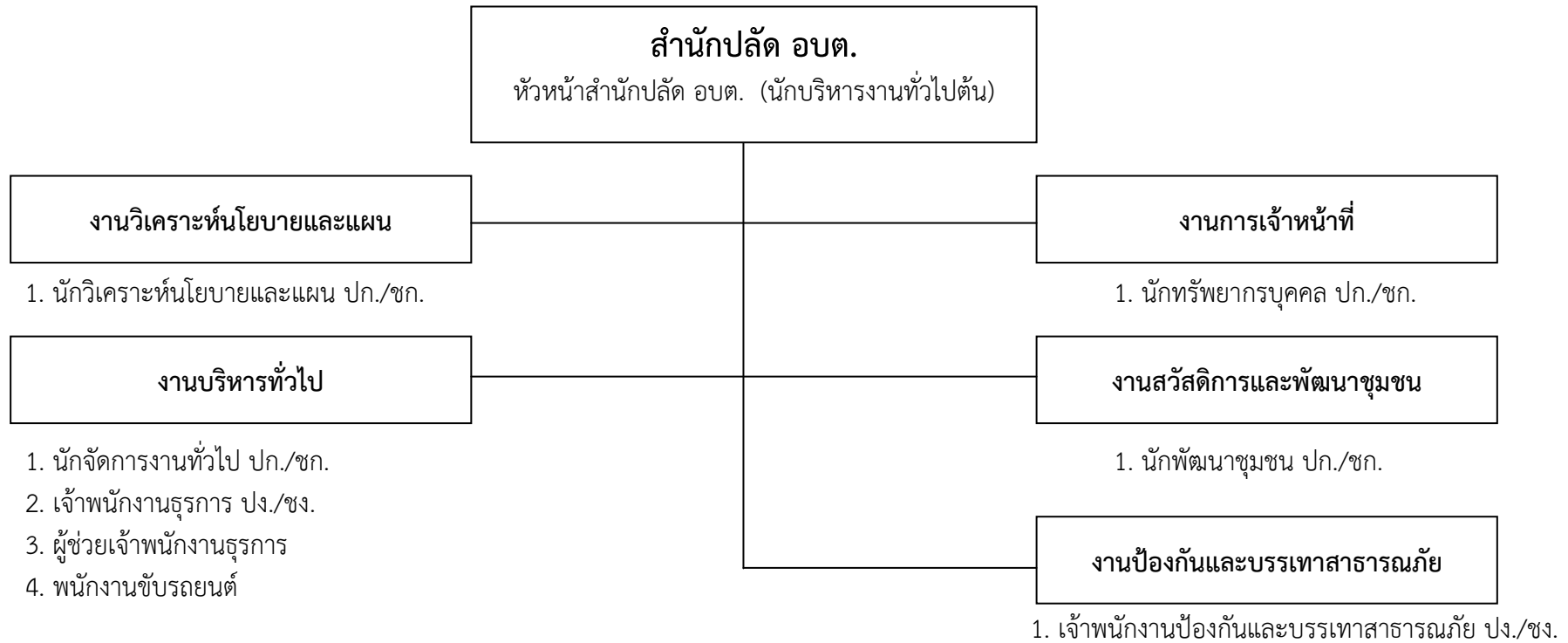
(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวพนัษฐกมล บุญสูง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
(นายวิมล ตาเมืองมูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

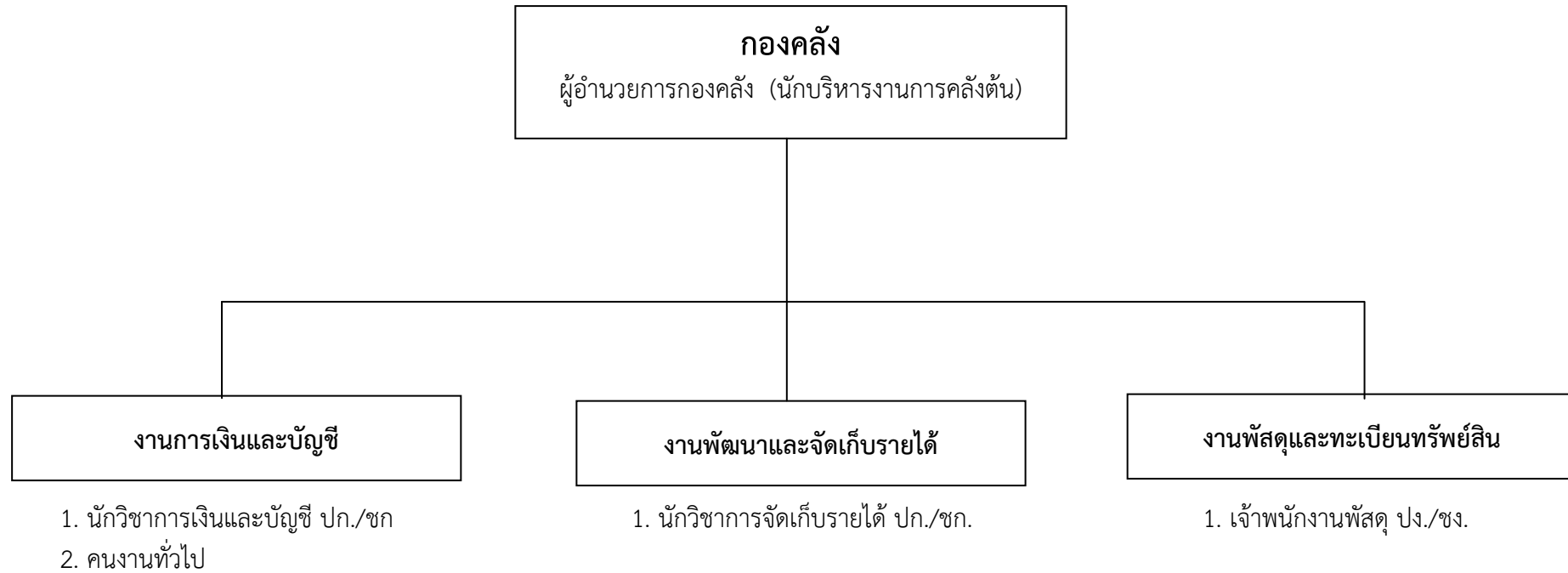


10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

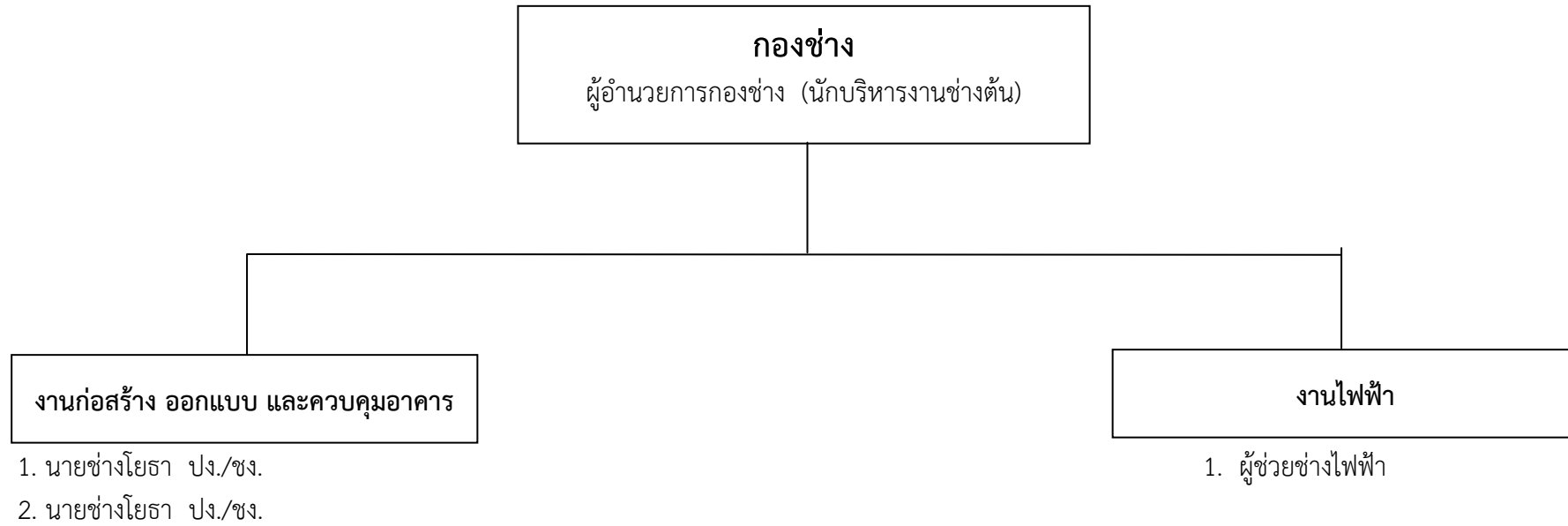




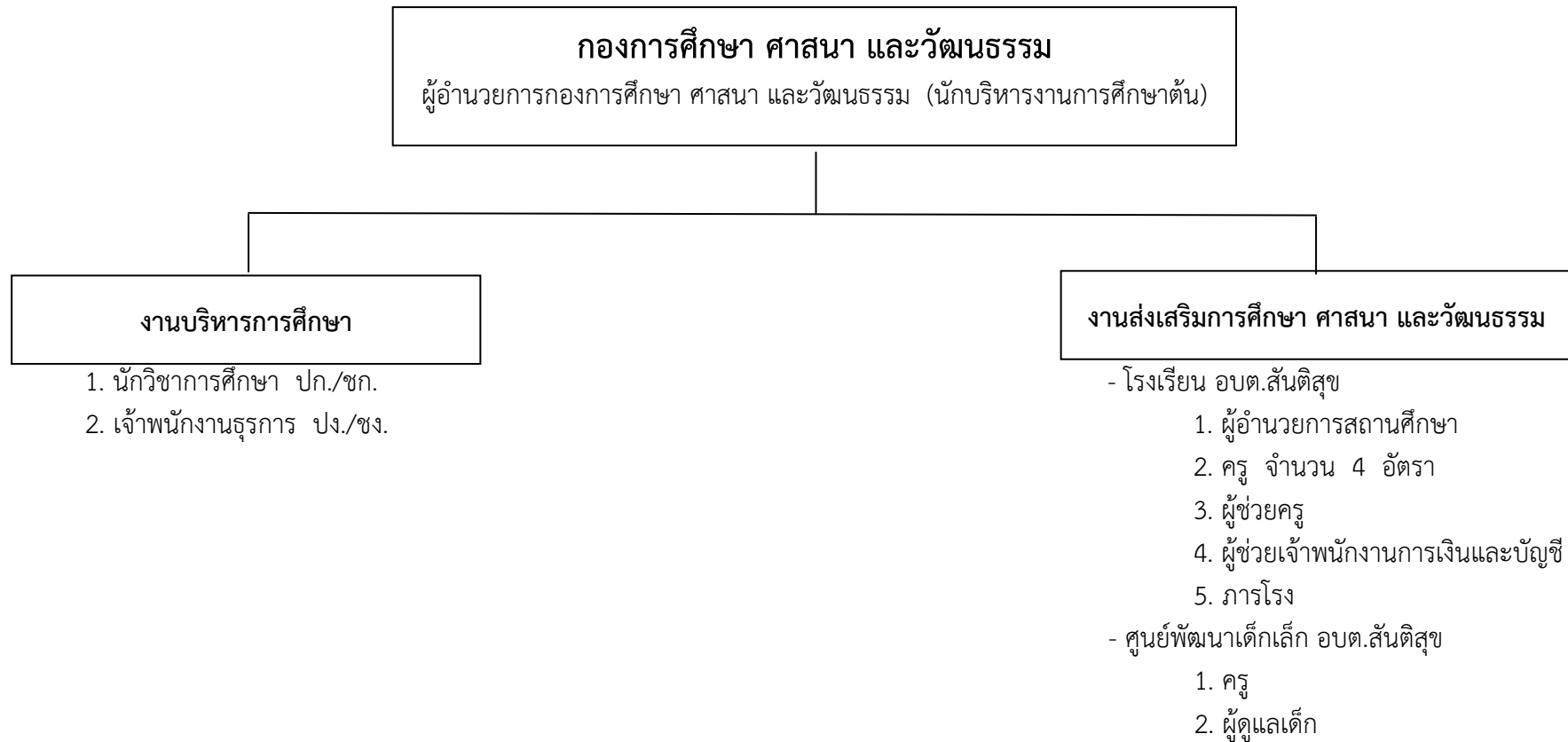
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	7	-	-	1	-	1



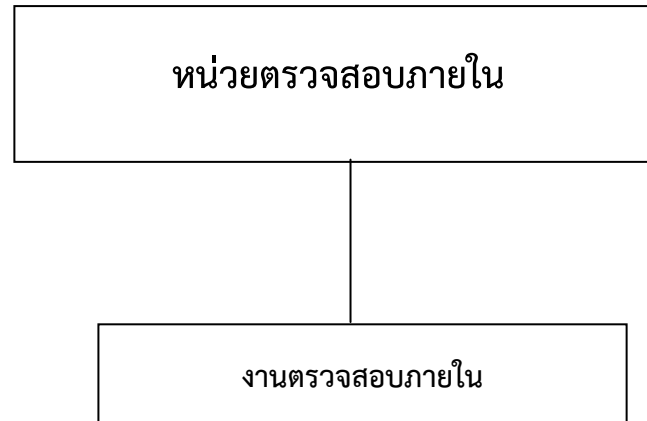
ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	4	-	-	-	-	1



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	3	-	-	1	-	-



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	3	6	-	2	1	1



1. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	-	-	-

**11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ****องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
1	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสาวพนัญจกมล บุญสูง	ร.ป.ม.	12-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	12-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	413,160 (34,430 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	581,160
2	นางสาวธนาภา ถิ่นสุข	ร.ศ.ม.	12-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	12-3-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	349,320 (29,110 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	391,320



สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
1	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางคณิชนิตย์ ใจทอง	ร.ม.	12-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	12-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	305,640 (25,470 X 12)	42,000 (3,500*12)	-	347,640
2	นางรัตติกาล หล้ามา	ศศ.บ.	12-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	12-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	280,080 (23,340 X 12)	-	-	280,080
3	นางสาวเพ็ญกัตร์ บุญสูง	บธ.บ.	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	311,640 (25,970 X 12)	-	-	311,640
4	นางสาวมนัสชนก ยาวีใจ	ร.ม.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	280,080 (23,340 X 12)	-	-	280,080
5	นางสาววันนิดา สุรินทรตะ	บธ.บ.	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	249,240 (20,770 X 12)	-	-	249,240
6	นายวีรภัฏศาสตร์ สุวรรณวงศ์	ปวส.	12-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	12-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	158,760 (13,230 X 12)	-	-	158,760
7	นายวิสิทธิ์ หนูหล้า	ปวส.	12-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	12-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	165,120 (13,760 X 12)	-	-	165,120
พนักงานจ้าง												
8	นางพรทิศา ตันทาส	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	150,240 (12,520 X 12)	-	-	150,240
9	นายกิตติชัย กั้นจันะ	บธ.บ.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-



กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
1	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางนัยนา แสงผล	บธ.ม.	12-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	12-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	382,560 (31,880 X 12)	42,000 (3,500*12)	-	424,560
2	นางสาวสิทิพย์ เลิศทรัพย์ไพศาล	ศศ.บ.	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	12-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	305,640 (25,470 X 12)	-	-	305,640
3	-	-	12-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	12-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	355,320 ((9,740 + 49,480)/2 X 12)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
4	นายเจตนิพัทธ์ ฉัตรบรรณันท์	บธ.บ.	12-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	12-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	207,240 (17,270 X 12)	-	-	207,240
5	พนักงานจ้าง นายเก่งณรงค์ ศรีรินดี	บธ.บ.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-



กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
1	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นายกฤษฎา เบ็งสา	วศ.ม.	12-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	12-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	362,640 (30,220 X 12)	42,000 (3,500*12)	-	404,640
2	นายเทอดศักดิ์ วิชัยคำ	ปวส.	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	249,360 (20,780 X 12)	-	-	249,360
3	นายกิตติพงษ์ หมั่นเกียง	บธ.บ.	12-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	12-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	221,280 (18,440 X 12)	-	-	221,280
4	พนักงานจ้าง นายสุชาติ โทหา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	144,960 (12,080 X 12)	-	-	144,960



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563)

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
1	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น -	-	12-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	12-3-08-2107-001	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	393,600 $((15,430 + 50,170)/2 \times 12)$	42,000 $(3,500 \times 12)$	-	435,600 (ว่างเดิม)
2	-	-	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320 $((9,740 + 49,480)/2 \times 12)$	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
3	นางสาวนงรักษ์ แดงฟู	บธ.บ.	12-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	12-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	165,120 $(13,760 \times 12)$	-	-	165,120
4	ข้าราชการ/พนักงานครูส่วนท้องถิ่น โรงเรียน อบต.สันติสุข	-	31924-1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.2)	31924-1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.2)	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
5	นางสาวนุชนาด เทพนิล	กศ.ม.	31925-2	ครู	(คศ.1)	31925-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	เงินอุดหนุน
6	นางศรีรุ่ง วัชรปัญญาพันธ์	กศ.ม.	31926-2	ครู	(คศ.1)	31926-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	เงินอุดหนุน
7	นางสุภาพร แสนแก้ว	ค.บ.	31927-2	ครู	(คศ.1)	31927-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	เงินอุดหนุน
8	-	-	31801-2	ครู	(คศ.1)	31801-2	ครู	(คศ.1)	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
9	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สันติสุข นางสาวศรีทอง ไชมกลา	กศ.ม.	57-2-0508	ครู	(คศ.1)	57-2-0508	ครู	(คศ.1)	-	-	-	เงินอุดหนุน



แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
10	พนักงานจ้าง โรงเรียน อบต.สันติสุข นางสาววิภาดา กัณสาทร	ค.บ.	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู	(คุณวุฒิ)	221,160 (18,430 X 12)	-	-	221,160
11	นางสาวเกษราภรณ์ เชื้อเมืองพาน	บ.ช.บ.	3379-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	3379-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	-	-	เงินอุดหนุน
12	นายธนวัฒน์ คำแดง	ปวส.	1655-4	ภารโรง	(ทั่วไป)	1655-4	ภารโรง	(ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.สันติสุข นางณัฐนา ไชยวิเศษ	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ



หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
1	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสาวพรธณีนิกา เบ็ญจวรรณ	บธ.บ.	12--3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	12-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	271,440 (22,620 X 12)	-	-	271,440

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวพนัษฐกมล บุญสูง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
(นายวิมล ตาเมืองมูล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข



12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามเอกสารประกอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - พ.ศ.2563

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น



7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม และจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว



เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข 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 องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม



13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้ดำเนินการประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น และผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2556 ซึ่งข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงประกาศมาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เพื่อให้ยึดมั่นและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ในสังกัด ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ทั้งนี้

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
10. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม และดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย