## หลักการและเหตุผล

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

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

๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

**๒.๑** **วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.1.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย

๒.1.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.1.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**3.** **กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**3.๑** **กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

**3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

* **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
* **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

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

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

**(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

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

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

**3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการ

รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



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

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective**: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านนิติศาสตร์ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานนิติการ เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการความเดือดร้อนให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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

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

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

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

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

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

หมายเหตุ

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

**กระจกด้านที่ 4 Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย (การตรวจประเมิน LPA)

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

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง
    - **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย  
      เป็นองค์กรยังไม่มีข้าราชการสูงอายุ แต่จะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
    - **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 3 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมคำสร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนากอก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมคำสร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลนากอก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและรับโอน(ย้าย) จำนวน 1 ตำแหน่ง และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและการรับโอน(ย้าย) และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ไดแตงตั้งคณะทำงานจัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป ประจำป งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบดวย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหนาสวนราชการเปนคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เปนเลขานุการ จัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆ ดังตอไปนี้

3.2.1 วิเคราะหภารกิจ อํานาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกําหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อํานาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นใหสอดคลองกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอําเภอ แผนพัฒนาตําบล นโยบายผูบริหารและ สภาพปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย

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

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

3.2.๔ กําหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย โดยให หัวหนาสวนราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกําหนดความจําเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและ อํานาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคํานึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจํานวนขาราชการ ลูกจางประจําในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง

3.2.๕ กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง จํานวนตําแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย

3.2.๖ จัดทํากรอบอัตรากําลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน **รอยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจาย

3.2.๗ ใหพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจางทุกคน ไดรับการ**พัฒนาความรู ความสามารถอยางนอยปละ ๑ ครั้ง**

**3.3**  **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

* + 1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
    2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
    3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
    4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
    5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย โดยรวม
    6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
    7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

## 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร

3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ 2561 – 2563

3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
| 14 ก.ค.60 | แต่งตั้งคณะทำงาน |  |
| 10 ส.ค.60 | ประชุมคณะทำงาน | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ |
| 10 ส.ค.60 | ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง | อบต.นากอก , อบต.นิคมคำสร้อย |
| ส.ค.60 | จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา | พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี |
| 16 – 22 ก.ย.60 | เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดมุกดาหารพิจารณา |  |
| 29 ส.ค.60 | ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
| ก.ย.60 | จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.โชคชัย | ปลายเดือน ก.ย.60 |
| ก.ย.60 | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี | 1 ต.ค.60 – 30 ก.ย.63 |
| ต.ค.60 | รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี | จังหวัดมุกดาหาร , อำเภอนิคมคำสร้อย |

**ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**1. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค**

**1.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี**

1. ยุทธศาสตร์ความมั่นคง

2. ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

3. ยุทธศาตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

4. ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสความเสมอภาคเท่าเทียมกันทางสังคม

5. ยุทธศาสตร์การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**กรอบแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น**

**1.นโยบายของรัฐบาล พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา ๑๑ ด้าน ประกอบด้วย**

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ

๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และนวัตกรรม

๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

**๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**

**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙)**

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาว ที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยได้เห็นพ้องร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ซึ่งกำหนดไว้ว่า “คนไทยภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูล และเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเองและแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี”

**⦁ วิสัยทัศน์ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”**

**⦁ พันธกิจ**

๑. สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพทุกคนมีความมั่นคงในชีวิตได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาคทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรม

๒.พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรมเรียนรู้ตลอดชีวิตมีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยสถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

๓. พัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ความคิดสร้างสรรค์และภูมิปัญญาสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงานปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมพร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๔. สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนรวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

**⦁ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนา**

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตรความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ

๕.ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๖.ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

**3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

**๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

(๑) เพิ่มศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ โดยการยกมาตรฐานและประสิทธิภาพการผลิต การเกษตร การพัฒนาศักยภาพการประกอบการด้านอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว การตั้ง องค์กรร่วมภาครัฐและเอกชนระดับพื้นที่เพื่อส่งเสริมอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน และส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) สร้างคนให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนให้มีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา รอบรู้ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถดำรงชีพได้อย่างมีคุณภาพ

(๓) สร้างสังคมและเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาหาร แก้ไขปัญหาความยากจน หนี้สิน และการออมของครัวเรือน มีสัมมาอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองและดูแลครอบครัว ได้อย่างอบอุ่น

(๔) ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยเร่งอนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ ๑๕.๙ ล้านไร่ หรือร้อยละ ๒๕ ของพื้นที่ภาค ป้องกันการรุกพื้นที่ชุ่มน้ำ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน ฟื้นฟูดิน ยับยั้งการแพร่กระจายดินเค็ม และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการโดยส่งเสริมทำเกษตรอินทรีย์

**๒ ทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดและจังหวัด**

(๑) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ ประกอบด้วยอุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู และเลย) เน้นการฟื้นฟูระบบนิเวศน์เพื่อรักษาสมดุลธรรมชาติ การปรับโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตร การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

(๒) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร เน้นให้ความสำคัญกับความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร ส่งเสริมพื้นที่ชลประทาน การทำปศุสัตว์โดยเฉพาะโคเนื้อ

(๓) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ประกอบด้วย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม และร้อยเอ็ด เน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของเมืองรองรับการเป็นศูนย์กลางการค้าบริการ และการลงทุนของภาค การใช้ประโยชน์พื้นที่ชลประทานให้เกิดประโยชน์สูงสุด การทำการเกษตรก้าวหน้า การเตรียมการรองรับ อุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

(๔) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑ ประกอบด้วย นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์ มุ่งเน้นการพัฒนาระบบชลประทานให้เต็มศักยภาพ การเตรียมการรองรับอุตสาหกรรมพลังงานทดแทน (Ethanol) พัฒนาการท่องเที่ยวทั้งการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และอารยธรรมขอมด้วยการสร้างคุณค่าเพิ่ม และพัฒนาเส้นทาง

(๕) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒ ประกอบด้วย อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร และอำนาจเจริญ มุ่งเน้นการพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและขาดแคลนน้ำ การสร้างงานและรายได้จากการท่องเที่ยวให้มากขึ้น

**๓ โครงการที่สำคัญ (Flagship Project)**

1. โครงการผลิตข้าวหอมมะลิอินทรีย์ในทุ่งกุลาร้องไห้เพื่อการส่งออก
2. โครงการพัฒนาเมืองมุกดาหารเป็นประตูสู่อินโดจีน
3. โครงการพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวอารยธรรมขอม
4. โครงการจัดการผลิตเอทานอลในภาคอีสาน
5. โครงการยกมาตรฐานการเรียนการสอนด้วยระบบศึกษาทางไกล
6. โครงการเกษตรยั่งยืนเพื่อชุมชนเข้มแข็ง
7. โครงการฟื้นฟูลุ่มน้ำชีตอนบนและลุ่มน้ำมูลตอนบนแบบบูรณาการเพื่อการผลิตที่ยั่งยืน

**4.แผนพัฒนาจังหวัด**

**⦁ วิสัยทัศน์ (Vision) จังหวัดมุกดาหาร** “เมืองการค้า การเกษตร การท่องเที่ยวชายโขง เชื่อมโยงอาเซียน”

**⦁ เป้าประสงค์**

๑.สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ในภาคเกษตร การค้าชายแดน และการท่องเที่ยว

๒.เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างความมั่นคงทางสังคมให้ทั่วถึงรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความมั่นคงบริเวณชายแดน

๓.เพื่ออนุรักษ์ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน

**⦁ ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** ประตูการค้าเชื่อมโยงอาเซียนสู่สากล

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาคนและสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕** การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖** การเสริมสร้างความมั่นคงชายแดน

**⦁ ตำแหน่งการพัฒนา (Positioning)**

๑.ด้านการเกษตร

๒.ด้านท่องเที่ยว

๓.ด้านการค้าการลงทุน

๔.ด้านอุตสาหกรรม

**⦁ การทบทวนสภาวะแวดล้อม (swot)**

**จุดแข็ง (Strength)**

-เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตร (ข้าว มันสำปะหลัง ยางพารา อ้อย ปศุสัตว์ และประมง)

-มีข้อได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ เป็นประตูสู่ประเทศอินโดจีน ตามเส้นทางทางระเบียบเศรษฐกิจตะวันตก ตะวันออก : EWEC

-มีทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลาย

-มีขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามเป็นเอกลักษณ์ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมพื้นเมือง ๘ เผ่า

-มีโรงงานแปรรูปผลผลิตการเกษตร

-อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูง

-มีตลาดอินโดจีนเป็นแหล่งท่องเที่ยวและการกระจายสินค้าขนาดใหญ่

**จุดอ่อน (Weakness)**

-ขาดการพัฒนาระบบการผลิตทางการเกษตร และอุตสาหกรรมแบบครบวงจร

-ผู้ประกอบการด้านสินค้าOTOP และ SMEs ขาดองค์ความรู้และข้อมูลการตลาดกับประเทศเพื่อนบ้าน

-ไม่มีระบบการคมนาคมขนส่งทางอากาศในพื้นที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการ

-ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

-ขาดการบริหารจัดการด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแบบมีส่วนร่วม

-ประชากรส่วนใหญ่ยากจน ขาดโอกาสทางการศึกษา และการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพ

-อัตราส่วนแพทย์ต่อประชากรต่ำกว่าเกณฑ์

-ป่าไม้และทรัพยากรธรรมชาติมีแนวโน้มลดลงจากการบุกรุกทำลาย

-ไม่มีระบบป้องกันน้ำท่วม และระบบกักเก็บน้ำในช่วงฤดูแล้งไม่เพียงพอ

-ไม่มีเส้นทางเลี่ยงเมืองทางทิศใต้

-การจัดระเบียบบริเวณด่านมีความแออัดมีปัญหาคอขวด และบริเวณตลาดอินโดจีนไม่เป็นระเบียบ

-การเข้าถึง IT ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ย

-ผลิตภาพแรงงานต่ำ

-ขาดศูนย์การกระจายสินค้าและจุดขนถ่ายสินค้า

-การขยายตัวทางเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อความแออัดของจราจร

-ขาดแรงงานที่มีฝีมือ

-การกำหนดพื้นที่ป่าและพื้นที่ของประชาชนที่ไม่ชัดเจน

-อาณาเขตติดต่อประเทศเพื่อนบ้านมีน้ำโขงเป็นแนวสันพรมแดน ระยะ ๗๒ ก.ม. ยากแก่การป้องกันการลักลอบกระทำผิดกฎหมาย

-น้ำมันเชื้อเพลิงมีราคาสูงเนื่องจากมีต้นทุนค่าขนส่ง ส่งผลให้ต้นทุนธุรกิจสูงตามไปด้วย

**โอกาส (Opportnity)**

-การเปิดใช้สะพานข้ามแม่น้ำโขงแห่งที่ ๒ มุกดาหาร – สะหวันนะเขตและข้อตกลงด้านคมนาคมขนส่งทางถนนระหว่าง ไทย - ลาว – เวียดนาม สามารถเชื่อมโยงกาคมนาคมขนส่งในภูมิภาค

-การสถาปนาความสัมพันธ์เมืองแฝดสามระหว่างมุกดาหาร – สะหวันนะเขต (ลาว) – กวางตรี (เวียดนาม) – ฉงจั่ว (จีน) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ

-นโยบายการเปิดเสรีทางการค้ากับกลุ่มประเทศอาเซียนและประเทศอื่นๆ

-นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านพลังงาน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับพื้นที่

-ประชาชนในชุมชนทั้งสองฝั่งแม่น้ำโขงมีความสัมพันธ์ฉันท์พี่น้อง

-ขนบธรรมเนียมประเพณีและการสื่อสาร (ภาษา) คล้ายกัน (มุกดาหารกับแขวงสะหวันนะเขต)

**อุปสรรค (Threat)**

-ข้อจำกัดด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ระหว่างประเทศที่ยุ่งยากซับซ้อน ไม่เอื้ออำนวยต่อการค้าการลงทุน การท่องเที่ยว และการศึกษา

-มีปัญหาการลักลอบเข้าเมือง สินค้าหนีภาษี ของผิดกฎหมาย ยาเสพติด แรงงานต่างด้าวตามแนวชายแดน

-ภัยธรรมชาติหรือสาธารณภัยที่มีแนวโน้มสูงขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ และการใช้ประโยชน์ที่ดิน ซึ่งมีการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อชดเชยความเสียหายจากภัยพิบัติสูงขึ้น

**5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ**

**วิสัยทัศน์**: “ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขัน คนไทยอยู่ดีกินดี มีความเสมอภาคและเป็นธรรม”

**หลักการของยุทธศาสตร์** : “ต่อยอดรายได้จากฐานเดิม สร้างรายได้จากโอกาสใหม่ เพื่อความสมดุล และการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

**วัตถุประสงค์ :** ๑. รักษาฐานรายได้เดิม และสร้างรายได้ใหม่

๒. เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการผลิต (ต้องผลิตสินค้าได้เร็วกว่าปัจจุบัน)

๓. ลดต้นทุนให้กับธุรกิจ (ด้วยการลดต้นทุนค่าขนส่งและโลจิสติกส์)

**เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ :**

๑. การเพิ่มรายได้จากฐานเดิม

๒. การสร้างรายได้จากโอกาสใหม่

๓. การลดรายจ่าย

๔. การเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน

**ยุทธศาสตร์ :** ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การลดความเหลี่ยมล้ำ (Inclusive Growth)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างความสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ (Internal Process)

**ปัญหาเร่งด่วนของจังหวัดมุกดาหาร**

๑)ปัญหาน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค

๒)ปัญหาน้ำเพื่อการเกษตร

๓)ปัญหาเส้นทางคมนาคม

๔)ปัญหาผลผลิตภาคเกษตรตกต่ำ

๕)ปัญหาแหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน

6)ปัญหาหนี้สินนอกระบบ

๗)ปัญหากลุ่มอาชีพ/อาชีพเสริม

๘)ปัญหาการว่างงาน

๙)ปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่า

๑๐)ปัญหาการแพร่ระบาดยาเสพติด

**6. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**6.1 วิสัยทัศน์(Vision)ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย**

*“ตำบลโชคชัย*เป็น*เมืองน่าอยู่ มีแหล่งเรียนรู้คู่คุณธรรม การคมนาคมสะดวกดี มีเศรษฐกิจรุ่งเรือง ไร้เรื่องมลพิษสิ่งแวดล้อม”*

**6.2 ยุทธศาสตร์**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

4. ยุทธศาสตร์การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม เกษตรกรรม กีฬาและการ

ท่องเที่ยว

5. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการพลังงานทดแทน และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. ยุทธศาสตร์การผลิตและจัดการอาหารปลอดภัย

**6.3 เป้าประสงค์**

1) การคมนาคม น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ไฟฟ้าแสงสว่าง มีความสะดวกอย่างเพียงพอและทั่วถึง

2) เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลืออย่างทั่วถึงมีสุขภาพจิตและสุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคติดต่อต่าง ๆ

3) มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

4) ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงมีรายได้แน่นอน

5) ประชาชนได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน มีคุณธรรม จริยธรรมและมีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

6) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกนำมาใช้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

**6.4 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย**

1. เพื่อให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการใช้เส้นทาง

คมนาคม เป็นเมืองน่าอยู่ ตัวชี้วัด : ความพึงพอใจร้อยละ 60 ของผู้ใช้เส้นทางในการคมานาคมในพื้นที่

2. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลืออย่างทั่วถึงมีสุขภาพจิตและ

สุขภาพร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคติดต่อต่าง ๆ

ตัวชี้วัด : ความพึงพอใจร้อยละ 70 ของผู้รับบริการ

3.ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัด : ความพึงพอใจร้อยละ 70 ของผู้รับบริการ

4. ประชาชนมีรายได้จากการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพและการบริการ

ตัวชี้วัด : ความพึงพอใจร้อยละ 70 ของผู้เข้าร่วมโครงการ

5. ประชาชนดำรงชีวิตแบบสังคมเอื้ออาทร รักษาจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

ตัวชี้วัด : ความพึงพอใจร้อยละ 70 ของผู้เข้าร่วมโครงการ

6. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกนำมาใช้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

ตัวชี้วัด : ความพึงพอใจร้อยละ 70 ของผู้เข้าร่วมโครงการ

**6.5 กลยุทธ์**

1 ก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภค-สาธารณูปการโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน

2 ฝึกอบรมความรู้และสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ 3 มีศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและกู้ชีพกู้ภัยตำบลโชคชัยบริการให้ความช่วยเหลือ

ประชาชน

4. ฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพและการบริการให้ประชาชนมีรายได้ที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ

5. อุดหนุนงบประมาณ และสนับสนุนกิจกรรมตามจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

6. ปลูกฝังการมีส่วนร่วมการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและนำมาใช้อย่างเหมาะสม

และคุ้มค่า

**2.6 จุดยืนทางยุทธศาสตร์**

1. พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ มีโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งสาธารณูปโภคสาธารณูปการทั่วถึง

ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

1. ส่งเสริมการศึกษาและสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ประชาชนทั่วไปทุกระดับ
2. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการดำเนินการของฝ่ายความมั่นคงและฝ่ายปกครอง
3. การส่งเสริมอาชีพการเกษตรและปัจจัยการผลิตและการสร้างรายได้ที่มั่นคงให้แก่ประชาชน
4. ส่งเสริมพัฒนาการศักยภาพของคน ชุมชนและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย มีพื้นที่ ๓๓.๖๕ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือน ๑,๑๔๓ครัวเรือน ประชากร ๓,๗๖๔ คน ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ค้าขาย มีหมู่บ้านทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน เพื่อให้การจัดการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะหสภาพปญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย พบปัญหาและความต้องการความตองการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 –

2564 แบงออกเปนดานตางๆ เพื่อสะดวกในการดําเนินการแกไขใหตรง กับความตองการประชาชนอยางแทจริง เช่น

1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**จุดแข็ง (Strength=s)**

1. มีการดำเนินการเชื่อมโยงหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด สะดวก
2. มีน้ำประปาเพียงพอสำหรับการอุปโภค-บริโภค
3. มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้านครบทุกครัวเรือน
4. ไม่เป็นพื้นที่เสี่ยงภัยตามธรรมชาติ ไม่มีปัญหาอาชญากรรม
5. ประชาชนมีพื้นทีทำกินส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหาเรื่องเอกสารสิทธิ์
6. มีวัด โบสถ์ โรงเรียนทุกระดับ
7. มีสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. สภาพถนนหนทางบางสายไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก

2. ระบบระบายน้ำยังไม่ได้มาตรฐาน

3. การขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

4. การไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง ไม่ครอบคลุมแหล่งเกษตรกรรม

5. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการผลิต และเก็บกักน้ำสำหรับด้านการเกษตร

6.บุคลากรไม่เพียงพอในการดูแลรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมือง ให้การสนับสนุนเส้นทางคมนาคมระหว่างเขตต่อพื้นที่

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

3. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ซ่อมสร้างสิ่งสาธารณูปโภค

4. การจัดบุคลากรให้เหมาะกับงาน

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

**1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน**

**2. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น**

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengh=s)

1. มีการเชื่อมโยงโครงข่ายในการนำผลผลิตไปสู่ตลาดง่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่าง

ต่อเนื่อง อาชีพหลากหลาย

3. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย มีอาชีพเสริมจากอาชีพหลักคือเกษตรกรรม มีอาชีพปลูกยางพารา เกษตรกรรมแปรรูป นวัตกรรมจากของเหลือใช้(ขยะเป็นเงิน)

5. องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยมีตลาดสดชุมชนและตลาดนัด เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการจากประชาชนในเขตตำบลโชคชัยและตำบลใกล้เคียง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดบุคลากรที่เข้าใจด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

2. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในเกณฑ์

ต่ำ รวมตัวแบบหลวม ๆ เป็นองค์กรที่ไม่เข้มแข็ง

3. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยมีอาชีพเกษตรกรรม รายได้ไม่แน่นอน

แต่อัตราค่าครองชีพสูงกว่ารายได้

4. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการประกอบอาชีพและการพัฒนาทางการเกษตร

5. สินค้าเกษตรราคาตกต่ำ ต้นทุนทางการผลิตสูง ผลิตออกมาแล้วบางครั้งไม่มีที่จำหน่าย

6. ประชาชนไม่มีเงินลงทุนหมุนเวียนที่เพียงพอ

7. ขาดแหล่งรองรับหรือตลาดรับซื้อ ผลิตผลทางการเกษตร

8. ปัญหาภาระหนี้สินทางการเกษตร ใช้จ่ายมากกว่าการออม

โอกาส (Opportunity=O)

มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่

ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ

ทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

**๓. ด้านสังคม**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

2. องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

4. องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

2. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

3. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

4. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

5. ประชาชนว่างงาน เยาวชนขาดการเอาใจใส่ดูแลหมกมุ่นกับยาเสพติด

6. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

7. ประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีการก่อคดีอาชญากรรม

8. ปัญหาเด็กและเยาวชนขาดคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกที่ดี

9. ขาดแคลนบุคลากรในด้านรักษาความสงบเรียบร้อย

10. กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย

ภาค ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

3. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิต

ของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

4. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์

โรคไข้เลือดออก

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมุกดาหาร โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

3. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

4. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ

5. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**4. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

**จุดแข็ง(Streng=s)**

- มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

- ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

- ศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ ประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

- มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษา

- มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม

- มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

- คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย

- ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น

**โอกาส (Opportunity=O)**

- พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่าง ๆในเขตจังหวัด

- พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา

- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

- ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

- สื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

**5.ด้านสาธารณสุขและอนามัย**

**จุดแข็ง(streng=s)**

- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพ สามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง

- มีหน่วยปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัยของ อบต.ที่มีศักยภาพให้บริการประชาชน

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

- ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม

**โอกาส (Opportunity=O)**

- ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล

**6. ด้านการเมืองการบริหารนโยบายและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

    2. องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย มีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ของ

องค์การบริหารส่วนตำบล และข่าวสารที่น่าสนใจ

  4. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

    5. บุคลกรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอนิคมคำสร้อยและจังหวัดมุกดาหาร ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

    6. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ

    7. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สมารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

    2. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

    3. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

4. ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

5. บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

6. ขาดอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ    2. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น

    3. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร

    4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

1. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

    2. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

**7. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน

2. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

3. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอ

ปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

4. รณรงค์ให้ความรู้ในการใช้ประโยชน์ร่วมกันของชุมชนและบำรุงรักษาที่

สาธารณประโยชน์

5. ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1.งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

2. ประชาชนบางส่วนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยนำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าและโรงงานลงแม่น้ำ ลำคลอง เป็นต้น

3. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โชคชัย

2. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอนิคมคำสร้อย เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

**8. ด้านแหล่งน้ำและการส่งเสริมการเกษตร**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. มีแหล่งน้ำน้ำธรรมชาติในเขตตำบลโชคชัย

2. มีการขยายเขตประปาน้ำบาดาลทุกหมู่บ้าน

3. มีการขุดลอกหนองสาธารณะและลำห้วย

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง
2. ปัญหาการขาดแคลนน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคบริโภค โดยเฉพาะในพื้นที่ระดับหมู่บ้าน โดยมี

การใช้ระบบประปาหมู่บ้านเพื่อการอุปโภคบริโภคยังไม่ครบถ้วนทุกบ้าน และระบบที่มีอยู่ยังมีปัญหาด้านคุณภาพของน้ำประปา

1. ปัญหาด้านคุณภาพน้ำในลำน้ำธรรมชาติ มีปัญหามากในเขตตำบลโชคชัย (สระน้ำหนอง

มน หมู่ 3 บ้านหนองแวงน้อย)

1. พื้นที่เกษตรขยายตัวไปจนเกินศักยภาพของทรัพยากรน้ำ โดยเฉพาะมีการเพาะปลูกที่มี

การใช้น้ำในฤดูแล้งเพิ่มขึ้นเป็นปริมาณมาก

1. ขาดการวางแผนการจัดการใช้น้ำอย่างมีระบบ ทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง
2. การขยายเขตระบบน้ำประปายังไม่ทั่วถึง
3. ขาดระบบฐานข้อมูลทางด้านแหล่งน้ำที่ครบถ้วนที่จะใช้ช่วยสนับสนุนการวางแผน

**โอกาส (Opportunity=O)**

1. ชุมชนมีศักยภาพในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และเกษตรกรรมได้
2. ภาครัฐ เอกชนและชุมชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้ำ
3. มีหน่วยงานของรัฐที่พร้อมสนับสนุนงบประมาณด้านทรัพยากรน้ำ

**อุปสรรค (Treats)**

1. มีการบุกรุกป่าไม้ที่อยู่ในแหล่งต้นน้ำ
2. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับชุมชน
3. ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการแหล่งน้ำ
4. มีการแย่งใช้น้ำในระหว่างพื้นที่ ชุมชน

**9. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดประชาชน

2. ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ

๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไม่ทั่วถึง
2. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ
3. การบูรณาการกับบางหน่วยงานยังมีข้อจำกัดด้านกฎหมายและวิธีปฏิบัติ
4. วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ
5. ไม่มีศูนย์การเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงระดับหมู่บ้าน

**โอกาส (Opportunity=O)**

1.มุ่งสู่เศรษฐกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ ชูธงการท่องเที่ยวทางธรรมชาติและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่

ยั่งยืน

2. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง พร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือ

กันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมของประชาชน

**อุปสรรค (Treats)**

1. ค่าครองชีพสูง การดำาเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก

๒. ปัญหายาเสพติด ทำให้เกิดปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่

๓. การครอบงำทางวัฒนธรรมของยุคข้อมูลข่าวสารไม่ว่าจะเป็นอินเตอร์เนต ทีวี วิทยุ จากสื่อ

ทั้งในและต่างประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภคนิยมที่ส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของเยาวชนและประชาชนในปัจจุบัน

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย**

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลโชคชัยคือ **“ตำบล โชคชัย เป็นเมืองน่าอยู่ มีแหล่งเรียนรู้คู่คุณธรรม การคมนาคมสะดวกดี มีเศรษฐกิจรุ่งเรือง ไร้เรื่องมลพิษสิ่งแวดล้อม”**ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบล ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล

และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖ )พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลโชคชัยเป็นเมืองที่น่าอยู่ที่น่าอยู่ ตลอดไป ดังนี้

**จุดแข็ง (Streng=s)**

1. มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม

2. เกษตรกรทำการเกษตรหลากหลาย มีความชำนาญเป็นอย่างดีและมีที่ทำกินเป็น

ของตนเอง

3. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์

4. ประชาชนได้รับการศึกษาดี และมีความสมัครสมานสามัคคี

5. ประชาชนสุขภาพดี บุคลากรด้านสาธารณสุขดูแลอย่างทั่วถึง

6. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

7. ชุมชนเพียบพร้อมด้วยสวัสดิการ

8. ชุมชนมีสถาบันทางการเงินที่เข้มแข็ง

9. ชุมชนมากด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น

10.การบริการสาธารณะมีความสะดวก

11.มีแหล่งเรียนรู้ด้านศาสนาและเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

12.เป็นเส้นทางการท่องเที่ยว

**จุดอ่อน(Weakness=W)**

1. พื้นที่ทำกินไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพด้านการเกษตร

2. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขิน

3. แหล่งสนับสนุนข้อมูลในการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ

4. เกษตรมีหนี้สินมากเนื่องจากราคาผลผลิตตกต่ำ

5. ขาดตลาดรองรับสินค้าเกษตรกรรม หัตถกรรม

6. การส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่ต่อเนื่อง

7. ลอกเลียนแบบการประกอบอาชีพด้านเกษตร

8. ศูนย์ข้าวชุมชนขาดคุณภาพส่งผลต่อเมล็ดพันธุ์ข้าว

9. ใช้สารเคมีในการเกษตรอย่างกว้างขวางส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ

10. เกษตรกรขาดอาชีพเสริม

11. การทำงานระบบกลุ่มไม่เข้มแข็ง

12. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

**โอกาส(Opportunity=O)**

1. องค์กรศาสนาเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

2. ตำบลโชคชัยเป็นเส้นทางเชื่อมโยงการท่องเที่ยวระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน

3. หน่วยงานราชการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น

4. ผู้บริโภคปลอดภัยในการบริโภคสินค้า

5. หน่วยงานราชการสนับสนุนข้อมูล แหล่งเรียนรู้ในการประกอบอาชีพ

6. หน่วยงานราชการมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว

7. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 ได้กระจายอำนาจ

ในการพัฒนาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

1. ปัญหาด้านการเมืองส่งผลต่อการพัฒนา

2. สถานที่จำหน่ายสินค้าของชุมชนยังไม่ได้มาตรฐาน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยพึ่งงบประมาณจากรัฐบาลเป็นหลักในพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถแบ่งกำหนด

ภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ

บริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

2. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

- จัดให้มี และ บำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และ ที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการ

- คุ้มครอง ดูแล และ บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ หรือ บุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร

3. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และ สวนสาธารณะ

- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตร

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

- หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

- การท่องเที่ยว

- การผังเมือง

4. หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวดที่ 2 มาตรา 16 มีอำนาจหน้าที่ในการระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง ดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตน

- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

- การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

- การสาธารณูปการ

- การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

- การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

- การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- การจัดการศึกษา

- การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

- การบำรุงรักษา ศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น

- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

- การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

-การส่งเสริมการกีฬา

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

- การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

- การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

- การควบคุมการสัตว์เลี้ยง

- การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

- การรักษาความปลอดภัย และความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธรณสถาน อื่นๆ

- การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- การผังเมือง

- การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

- การดูแลรักษาที่สาธารณะ

- การควบคุมอาคาร

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและ รักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

- กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด

**ภารกิจ 7 ด้าน ดังนี้**

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

6. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘(๔))

4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

5. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

6. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา

๑๖(๕))

7. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

**ดังนี้**

1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

3. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

4. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

6. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**5.4** **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่**

**เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. 1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๘))

3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

4. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))

5. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

6. กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

7. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

8. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

**ดังนี้**

1. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและ

สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(มาตรา ๖๗(๘))

2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

3. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘)

**๕.๗ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วน**

**ท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕

(๓))

2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(มาตรา๑๗(๓)

5. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

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

# ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย จะดำเนินการ มีดังนี้

**6.1 ภารกิจหลัก**

1. ด้านการโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
   1. **ภารกิจรอง**
8. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
9. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
10. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
11. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
12. **สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับ

องค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

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

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

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

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S  1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.  2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน  3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด  รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต  4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ  5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้  ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อน W  1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.  2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ  3. มีภาระหนี้สิน |
| โอกาส O  1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น  2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัด T  1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ  2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน  3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ  4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย (ระดับองค์กร)**

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

1. **โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | **หมายเหตุ** |
| **๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**  ๑.๑ งานบริหารทั่วไป  **-** สารบรรณ  - ธุรการจัดทำคำสั่งประกาศ  - เกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว  - เลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล  - กฎหมายและคดี  - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทรณ์  - ข้อบัญญัติและระเบียบ  - การตรวจสอบภายใน  - กิจการสภา  -ระเบียบข้อบังคับประชุม  - การอำนวยการและประสานงาน  - การประชุม  - การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน  - การการสรรหา การสอบ การบรรจุแต่งตั้ง  - การโอน ย้าย การเลื่อนเงินเดือน  - การเลื่อนตำแหน่งและการทะเบียนประวัติ  ๑.๒ งานนโยบายและแผน  - การจัดทำข้อบัญญัติประจำปี  - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์  - งานงบประมาณ | **๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**  ๑.๑ งานบริหารทั่วไป  **-** สารบรรณ  - ธุรการจัดทำคำสั่งประกาศ  - เกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว  - เลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล  - กฎหมายและคดี  - ร้องเรียนร้องทุกข์และอุทรณ์  - ข้อบัญญัติและระเบียบ  - การตรวจสอบภายใน  - กิจการสภา  -ระเบียบข้อบังคับประชุม  - การอำนวยการและประสานงาน  - การประชุม  - การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน  - การการสรรหา การสอบ การบรรจุแต่งตั้ง  - การโอน ย้าย การเลื่อนเงินเดือน  - การเลื่อนตำแหน่งและการทะเบียนประวัติ  ๑.๒ งานนโยบายและแผน  - การจัดทำข้อบัญญัติประจำปี  - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์  - งานงบประมาณ |  |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | **หมายเหตุ** |
| ๑.3 งานสวัสดิการและการพัฒนาชุมชน  - ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี  - การฝึกอบรมอาชีพ  - การพัฒนาศักยภาพกลุ่ม  - การส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ  ๑.4 งานป้องกันและบรรเทาธารณภัย  - การอำนวยการ  - การป้องกันความปลอดภัย  - การช่วยเหลือฟื้นฟู  - การดับเพลิงและกู้ภัย  ๑.5 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  - การวางแผนงานและวิชาการ  - การศึกษาขั้นพื้นฐาน  - การศึกษาปฐมวัย  - ลูกเสือและยุวกาชาด  - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - ประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม  - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน  - กีฬาและสันทนาการ  ๑.6 สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  - อนามัยและสิ่งแวดล้อม  - การวางแผนสาธารณสุข  - การรักษาความสะอาด  - การควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ  - การจัดการขยะและน้ำเสีย  - การควบคุมและป้องกันเหตุรำคาญ | ๑.3 งานสวัสดิการและการพัฒนาชุมชน  - ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี  - การฝึกอบรมอาชีพ  - การพัฒนาศักยภาพกลุ่ม  - การส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ  ๑.4 งานป้องกันและบรรเทาธารณภัย  - การอำนวยการ  - การป้องกันความปลอดภัย  - การช่วยเหลือฟื้นฟู  - การดับเพลิงและกู้ภัย  ๑.5 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  - การวางแผนงานและวิชาการ  - การศึกษาขั้นพื้นฐาน  - การศึกษาปฐมวัย  - ลูกเสือและยุวกาชาด  - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  - ประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม  - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน  - กีฬาและสันทนาการ  ๑.6 สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  - อนามัยและสิ่งแวดล้อม  - การวางแผนสาธารณสุข  - การรักษาความสะอาด  - การควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ  - การจัดการขยะและน้ำเสีย  - การควบคุมและป้องกันเหตุรำคาญ |  |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | **หมายเหตุ** |
| **๒. กองคลัง**  ๒.๑ งานการเงิน  - งานการเงินเบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  2.2 งานบัญชี  - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย  - งานงบการเงินและงบทดลอง  - งานแสดงฐานะทางการเงิน  2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  - งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์  และยานพาหนะ  - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี  ๒.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า  - งานพัฒนารายได้  - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ  - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้  - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี  **๓. กองช่าง**  ๓.๑ งานก่อสร้าง  - งานก่อสร้างและบูรณถนน  - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ  โครงการพิเศษ  - งานสาธารณูปโภค  - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ | **๒. กองคลัง**  ๒.๑ งานการเงิน  - งานการเงินเบิกจ่ายเงิน  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน  - งานเก็บรักษาเงิน  2.2 งานบัญชี  - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย  - งานงบการเงินและงบทดลอง  - งานแสดงฐานะทางการเงิน  2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  - งานพัสดุ  - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์  และยานพาหนะ  - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี  ๒.4 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า  - งานพัฒนารายได้  - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ  - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้  - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี  **๓. กองช่าง**  ๓.๑ งานก่อสร้าง  - งานก่อสร้างและบูรณถนน  - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ  โครงการพิเศษ  - งานสาธารณูปโภค  - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | **หมายเหตุ** |
| ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร  - งานสถาปัตยกรรม  - งานวิศวกรรม  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานออกแบบ  - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์  งานผังเมือง  - การตรวจสอบการขออนุญาตสิ่งปลูกสร้างตาม พรบ.ควบคุมอาคาร  - งานตรวจสอบการขุดดิน ถมดิน ตาม พรบ.ขุดดิน ถมดิน  งานประสานสาธารณูปโภค  - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ | ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร  - งานสถาปัตยกรรม  - งานวิศวกรรม  - งานประเมินราคา  - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร  - งานออกแบบ  - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์  งานผังเมือง  - การตรวจสอบการขออนุญาตสิ่งปลูกสร้างตาม พรบ.ควบคุมอาคาร  - งานตรวจสอบการขุดดิน ถมดิน ตาม พรบ.ขุดดินถมดิน  งานประสานสาธารณูปโภค  - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ |  |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

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

**ขั้นตอนที่ 1** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้

ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

                ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

                1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

                2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

                3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่

ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

            แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

                1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

                2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

                3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

                4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

                5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

                6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

                7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

                8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

                9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

                10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ 3** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

       1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

                 1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

                 1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ  มีวิธีการคิด ดังนี้

                        1 ปี จะมี 52  สัปดาห์

                         1 สัปดาห์จะทำ 5  วัน

                        1 ปี จะมีวันทำ 260  วัน

                        วันหยุดราชการประจำปี 13  วัน

                        วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

                        คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย 7   วัน

                        รวมวันหยุดใน 1 เดือน 30   วัน

                     \* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี       230 วัน

                        เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน     6  ชั่วโมง

                       (08.30–16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

                 \*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6)    1,380 ชั่วโมง

                        หรือ (1,380 x 60)    82,800  นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

**สูตรในการคำนวณ**

จำนวนคน  =  ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี) x เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น     
                                    เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือ

ปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

3. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1 อัตรา
2. สำนักงานปลัด

1.1 พนักงานส่วนตำบล 9 อัตรา

1.2 พนักงานครู 2 อัตรา

1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 6 อัตรา

1.3 พนักงานจ้างทั่วไป 5 อัตรา

1. กองคลัง

2.1 พนักงานส่วนตำบล 5 อัตรา

2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา

2.3 พนักงานจ้างทั่วไป 2 อัตรา

1. กองช่าง

3.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา

3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 อัตรา

3.3 พนักงานจ้างทั่วไป 1 อัตรา

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

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **งาน** | **จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)** | | | |
| **พนักงาน** | **พ.ภารกิจ** | **พ.ทั่วไป** | **หมายเหตุ** |
|  | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | 1 | - | - | - |
| สำนักงานปลัด | บริหารงานทั่วไป | 4 | 2 | 3 | - |
| งานกฎหมายและคดี | - | - | - | - |
| งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | 1 | - | - |
| งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | 1 | - | - | - |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - | 1 | - | - |
| งานการศึกษา | 3 | 2 | 1 |  |
| กองคลัง | งานการเงิน | 2 | - | - | - |
| งานบัญชี | - |  |  |  |
| งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | - | - | 1 | - |
| งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | 1 | 1 | - | - |
| กองช่าง | งานก่อสร้าง | 1 | - | - | - |
| งานออกแบบ และควบคุมอาคาร | - | 1 | - | - |
| งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง | - | - | 1 | - |

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ใน 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม เกษตรกรรม กีฬาและการท่องเทียว
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดพลังงานทดแทน และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. ยุทธศาสตร์ที่ 7 การผลิตและจัดการอาหารปลอดภัย

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งพนักงาน  ที่กำหนดรองรับ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1**  **การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน** | - พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนคสล.ภายในหมู่บ้าน ซ่อมแซมถนนสาธารณะ ก่อสร้างถนนลูกรังเข้าพื้นที่การเกษตร ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน | - ปลัด อบต.  - ผอ.กองช่าง  - นักวิเคราะห์ฯ  - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2**  **การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต** | - สงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์  - ส่งเสริมการออกกำลังกายของประชาชนในตำบล  - การป้องกันและระงับโรคติดต่อในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น | - ปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักงานปลัด  - นักพัฒนาชุมชน |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  **การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย** | - การฝึกทบทวน อปพร. ที่พร้อมปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือประชาชน  - เรื่องอุบัติเหตุจากการเดินทางช่วงเทศกาลสำคัญ  - เรื่องปัญหายาเสพติดในพื้นที่ | - ปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักงานปลัด  - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  - ผู้ช่วยป้องกันและบรรเทาฯ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4**  **การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม เกษตรกรรม กีฬาและการท่องเทียว** | - กลุ่มอาชีพ(กลุ่มไก่ดำ) เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป  ตามวัตถุประสงค์  - มีสวนสมุนไพรสำหรับเป็นแหล่งศึกษาและเรียนรู้ของ  บุคคลทั่วไป | - ปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักงานปลัด  - นักวิเคราะห์ฯ  - ผช.จนท.วิเคราะห์ฯ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5**  **การจัดพลังงานทดแทน และอนุรักษ์ทรัพยากร**  **ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม** | - โครงการหน้าบ้านน่ามอง ทำให้สภาพภูมิทัศน์หมู่บ้าน  น่าอยู่ น่าอาศัย  - การจัดทำแนวกันไฟสามารถลดความเสียหายจากปัญหา  ไฟป่า | - ปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักปลัด  - นักพัฒนาชุมชน  - จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ  - ผู้ช่วยจพง.ป้องกันฯ |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งพนักงาน  ที่กำหนดรองรับ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 6**  **ด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** | - ประเพณีลอยกระทง เป็นจุดเชื่อมความสามัคคีและ  การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล  - การรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นอันดีงาม  ทำให้ประชาชนเกิดความรักความสามัคคี | - ปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักปลัด  - นักวิชาการศึกษา  -ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานการ  ศึกษา |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 7**  **การผลิตและจัดการอาหารปลอดภัย** | - โครงการผลิตอาหารปลอดภัย สุขภาพร่างกายแข็งแรง | - ปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักปลัด  - นักวิเคราะห์ฯ  - ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงาน  การศึกษา |

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2563**

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 – 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕61 – ๒๕๖3**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | | กรอบอัตรากำลังเดิม | | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | | | | อัตรากำลังคน  เพิ่ม / ลด | | | | | หมาย  เหตุ | |
| ๒๕61 | | ๒๕62 | | ๒๕๖3 | | ๒๕61 | ๒๕62 | | ๒๕๖3 | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | - | - | | - | |  | |
| **สำนักงานปลัด อบต.** | |  | |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |
| หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | - | - | | - | |  | |
| **งานบริหารทั่วไป** | |  | |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | |  | |
| นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | |  | |
| เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | |  | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | |  | |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |
| ผู้ช่วยบุคลากร | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | |  | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | |  | |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  | |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |
| พนักงานขับรถยนต์ | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | |  | |
| พนักงานขับรถยนต์ | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | | ว่างเดิม | |
| นักการภารโรง | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | |  | |
| ยาม | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | |  | |
| **งานนโยบายและแผน** | |  | |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | |  | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | |  | |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |
| ผู้ช่วย จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | |  | |
| **งานกฎหมายและคดี** | |  | |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |
| นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | | ว่างเดิม | |
| **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** | |  | |  | |  | |  | |  |  | |  | |  | |
| นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | - | | - | |  | |
| ครู อันดับ คศ.1 | | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | | - | - | | - | |  | |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | | | | อัตรากำลังคน  เพิ่ม / ลด | | | | | | | หมาย  เหตุ | |
| ๒๕61 | | ๒๕62 | | ๒๕๖3 | | ๒๕61 | | | ๒๕62 | | ๒๕๖3 | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | | - | | | - | | - | |  | |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานการศึกษา | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | | - | | - | |  | |
| **งานสวัสดิการและการพัฒนาชุมชน** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | | - | | - | |  | |
| **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | | - | | - | |  | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | - | | | - | | - | |  | |
| **กองคลัง** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | - | | | - | | - | |  | |
| **งานการเงิน** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| นักวิชาการคลังชำนาญการ | ๑ | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | - | | | - | | - | |  | |
| **งานบัญชี** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. | 1 | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | - | | | - | | - | | ว่างเดิม | |
| **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | ๑ | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | - | | | - | | - | | ว่างเดิม | |
| **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. | 1 | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | - | | | - | | - | | ว่างเดิม | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | - | | | - | | - | |  | |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานการเงินและบัญชี | 1 | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | - | | | - | |  | | ว่างเดิม | |
| ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานจนท.จัดเก็บรายได้ | 1 | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | - | | | - | | - | |  | |
| **กองช่าง** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | - | | | - | | - | |  | |
| **งานออกแบบและควบคุมอาคาร** |  | |  | |  | |  | |  | | |  | |  | |  | |
| นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | | ๑ | | ๑ | | ๑ | | - | | | - | | - | | ว่างเดิม | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน  เพิ่ม / ลด | | | หมาย  เหตุ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **รวม** | **35** | **35** | **35** | **35** | **-** | - | - |  |

1.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน | รวม  (ต่อปี) | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | นักบริหารงาน อบต. | 1 | 33,770 | 7,000 | 7,000 | 573,240 | 15,840 | 16,320 | 16,560 |

2. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 10 ตำแหน่ง 11 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน | รวม  (ต่อปี) | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | นักบริหารงานทั่วไป | 1 | 24,970 | 3,500 | - | 341,640 | 12,000 | 12,120 | 12,600 |
| 2 | นักทรัพยากรบุคคล | ๑ | 26,980 | - | - | 323,760 | 12,600 | 12,960 | 13,320 |
| 3 | นักจัดการงานทั่วไป | 1 | 21,710 | - | - | 260,520 | 10,920 | 11,160 | 11,280 |
| 4 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | 20,770 | - | - | 249,240 | 8,760 | 8,760 | 9,000 |
| 5 | นิติกร | -ว่าง- | - | - | - | 355,320 | 12,000 | 12,000 | 12,000 |
| 6 | นักพัฒนาชุมชน | 1 | 22,170 | - | - | 226,040 | 10,920 | 11,160 | 11,520 |
| 7 | นักวิชาการศึกษา | ๑ | 24,970 | - | - | 299,640 | 12,000 | 12,120 | 12,600 |
| 8 | จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | 27,490 | - | - | 329,880 | 11,280 | 10,920 | 11,400 |
| 9 | เจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 19,580 | - | - | 234,960 | 9,360 | 9,960 | 10,200 |
| 10 | ครู อันดับ คศ.2 | 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| 11 | ครู อันดับ คศ.1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - |

3. ปี 2561 สำนักงานปลัด มีอัตรากำลังของพนักงานจ้าง จำนวน 8 ตำแหน่ง 9 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน | รวม  (ต่อปี) | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | ผู้ช่วยบุคลากร | 1 | 17,830 | - | - | 213,960 | 8,640 | 9,000 | 9,000 |
| 2 | ผู้ช่วยจนท.วิเคราะห์ฯ | 1 | 17,830 | - | - | 213,960 | 8,640 | 9,000 | 9,000 |
| 3 | ผู้ช่วยจพง.ธุรการ | 1 | 11,430 | - | 22,260 | 159,420 | 5,520 | 5,760 | 6,000 |
| 4 | ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและ  บรรเทาสาธารณภัย | 1 | 11,250 | - | 24,000 | 159,000 | 5,400 | 5,640 | 5,880 |
| 5 | ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานการศึกษา | 1 | 9,000 | - | 12,000 | 120,000 | - | - | - |
| 6 | พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 9,000 | - | 12,000 | 120,000 | - | - | - |
| 7 | พนักงานขับรถยนต์ | -ว่าง- | - | - | - | 108,000 | - | - | - |
| 8 | นักการภารโรง | 1 | 9,000 | - | 12,000 | 120,000 | - | - | - |
| 9 | ยาม | 1 | 9,000 | - | 12,000 | 120,000 | - | - | - |

4. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน | รวม  (ต่อปี) | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง) | 1 | 26,460 | 3,500 | - | 359,520 | 12,240 | 12,960 | 13,440 |
| ๒ | นักวิชาการคลัง | ๑ | 23,080 | - | - | 276,960 | 11,160 | 11,520 | 12,000 |
| ๓ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | 297,900 | - | - | 297,900 | 9,720 | 9,720 | 9,720 |
| 4 | เจ้าพนักงานพัสดุ | -ว่าง- | - | - | - | 297,900 | 9,720 | 9,720 | 9,720 |
| 5 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 297,900 | - | - | 297,900 | 9,720 | 9,720 | 9,720 |

5. กองคลัง มีอัตรากำลังของพนักงานจ้าง จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน | รวม  (ต่อปี) | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | ผู้ช่วยจพง.พัสดุ | ๑ | 11,630 | - | - | 139,560 | 5,640 | 5,880 | 6,120 |
| 2 | ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 9,000 | - | 12,000 | 120,000 | - | - | - |
| 3 | ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานการเงินฯ | - | 9,000 | - | 120,000 | 120,000 | - | - | - |

6. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน | รวม  (ต่อปี) | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง) | 1 | 28,560 | 3,500 | - | 384,720 | 13,440 | 13,320 | 13,080 |
| 2 | นายช่างโยธา | - | 297,900 | - | - | 297,900 | 9,720 | 9,720 | 9,720 |

7. กองช่าง มีอัตรากำลังของพนักงานจ้าง จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน | รวม  (ต่อปี) | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
| 2561 | 2562 | 2563 |
| 1 | ผู้ช่วยช่างโยธา | ๑ | 11,250 | - | - | 135,000 | 5,400 | 5,640 | 5,880 |
| 2 | ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงาน  ช่างไฟฟ้า | 1 | 9,000 | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |

8. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ปี 2561 | ปี 2562 | ปี 2563 |
| 1 | 26,870,340 | 28,213,857 | 29,624,550 |

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม 5%

**แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

**1. ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น**

**1.1 กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง**

ตัวอย่าง นายจิรัฎฐ์ ฯ ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) อัตราเงินเดือนปัจจุบัน 60,830 บาท

**1. ช่องเงินเดือน (1)** = A + B

A = อัตราเงินเดือนปัจจุบัน x 12 เดือน

B = เงินประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน

ทั้งนี้ สามารถจำแนกรายละเอียดการคำนวณ A และ B ได้ ดังนี้

1.1 การคำนวณ A

คือ การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน จำนวน 12 เดือน ดังนี้

= (อัตราเงินเดือนปัจจุบันที่จ่ายจริง x 12 เดือน)

= (60,830 x 12 เดือน) = 729,960

สรุป A = 729,960

1.2 การคำนวณ B

คือ การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง จำนวน 12 เดือน ให้คำนวณโดยใช้ข้อมูลอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแท่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559

ดังนั้น B คือ อัตราเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ จึงคำนวณได้ ดังนี้

= (อัตราเงินประจำตำแหน่งปลัด ระดับสูง x 12 เดือน)

= (10,000 x 12 เดือน) = 120,000

สำหรับการได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ 22 เมษายน 2547 และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว 28 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2548 เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

สรุป B = (เงินประจำตำแหน่ง) + (เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ)

สรุป B = (120,000) + (120,000) = 240,000

**1.3 ช่องเงินเดือนของนายจิรัฏฐ์ ฯ** ประจำปี 2561 ได้แก่

= (อัตราเงินเดือน 12 เดือน) + (เงินประจำตำแหน่ง) + (เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ)

= 729,960 + 120,000 + 120,000

= 969,960 บาท

**2.** **ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)**

คือ การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

2.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

= อัตราเงินเดือน 60,830 ของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง คือ ขั้นที่ 21 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 22 อัตราเงินเดือน 62,760 บาท

= (62,760 – 60,830) x 12 เดือน

= 23,160

2.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562

= อัตราเงินเดือน 62,760 ของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง คือ ขั้นที่ 22 เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 23 อัตราเงินเดือน 64,670 บาท

= (64,670 – 62,760) x 12 เดือน

= 22,920

2.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563

= อัตราเงินเดือน 64,670 ของประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง คือ ขั้นที่ 23

เพิ่มขึ้น 1 ขั้น คือ ขั้นที่ 24 อัตราเงินเดือน 666,00 บาท

= (666,00 – 64,670) x 12 เดือน

= 23,160

**3.** **ช่องค่าใช้จ่ายรวม (3)** คำนวณได้ ดังนี้

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2561

= ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

= 969,960 + 23,160

= 993,120

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2562

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562

= 993,120 + 22,920

= 1,016,040

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2563

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562+ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2563

= 101,6040 + 23,160

= 1,039,200

**1.2 กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม**

ตัวอย่าง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ระดับกลาง

เป็นตำแหน่งว่าง

**1. ช่องเงินเดือน (1)** = A + B

A = ค่ากลางอัตราเงินเดือน

B = เงินประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ

ทั้งนี้ สามารถจำแนกรายละเอียดการคำนวณ A และ B ได้ ดังนี้

1.1 การคำนวณ A

คือ การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือน จำนวน 12 เดือนดังนี้

= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ขั้น 1 อัตรา 22,140 + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ขั้น 31.5 อัตรา 67,560 หาร 2) x 12 เดือน

= (22,140 + 67,560) x 12 เดือน = 538,200

2

สรุป A = 538,200

1.2 การคำนวณ B

คือ การคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง จำนวน 12 เดือน ให้คำนวณโดยใช้ข้อมูลอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแท่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559

ดังนั้น B คือ อัตราเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ จึงคำนวณได้ ดังนี้

= (อัตราเงินประจำตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง/ผู้อำนวยการกอง ระดับกลาง x 12 เดือน)

= (5,600 x 12 เดือน) = 67,200

สำหรับการได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ 22 เมษายน 2547 และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว 28 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2548 เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

สรุป B = (เงินประจำตำแหน่ง) + (เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ)

สรุป B = (67,200) + (67,200) = 134,400

ดังนั้น ช่องเงินเดือนของตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ได้แก่

= ค่ากลางอัตราเงินเดือน + เงินประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ

= 538,200 + 67,200 + 67,200

= 672,600 บาท

**2.** **ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)**

คือ การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

2.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

= (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง) +

(ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง) หาร 2 x 12 เดือน

= (23,270 – 22,140) + (67,560 – 65,490) x 12 เดือน = 19,200

2

2.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 และปี 2563

ให้ใส่ยอดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561 (19,200)

**3.** **ช่องค่าใช้จ่ายรวม (3)** คำนวณได้ ดังนี้

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2561

= ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

= 672,600 + 19,200

= 691,800

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2562

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562

= 691,800 + 19,200

= 711,000

3.3 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2563

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562+ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2563

= 711,000 + 19,200

= 730,200

**1.3 กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่**

**ตัวอย่าง** เทศบาลประสงค์กำหนดตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ ในปีงบประมาณ 2561

**1. ช่องเงินเดือน (1)** = ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลข 0

**2. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)**

2.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

คือ การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือน จำนวน 12 เดือนดังนี้

= (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ขั้น 1 อัตรา 9,740 + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ขั้น 32.5 อัตรา 49,480) หาร 2 x 12 เดือน

= (9,740 + 49,480 ) x 12 เดือน

2

= 355,320

2.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562

คือ การคำนวณผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น คูณจำนวน 12 เดือน ดังนี้

= (ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ) +

(ผลต่างเงินเดือน 1 ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ) หาร 2 x 12 เดือน

= (10,250 – 9,740) + (49,480 – 47,990) x 12 เดือน

2

= 12,000 บาท

2.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563

ให้ใส่ยอดประมาณการเดียวกับช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562 (12,000)

**3.** **ช่องค่าใช้จ่ายรวม (3)** คำนวณได้ ดังนี้

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2561

= ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

= 0 + 355,320

= 355,320

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2562

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562

= 355,320 + 12,000

= 367,320

3.3 ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวมปี 2563

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562+ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2563

= 367,320 + 12,000

= 379,320

**2. ลูกจ้างประจำ**

ให้ใช้แนวทางการคำนวณลักษณะเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง โดยอนุโลม

**3. พนักงานจ้าง**

**3.1 กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง**

ตัวอย่าง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน 19,340 บาท

**1. ช่องเงินเดือน (1)**  = (อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน) x 12 เดือน

**เงิน** = 19,340 x 12

**เงิน** = 232,080

**2.** **ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)**

คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ 4 จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน 12 เดือน จึงคำนวณได้ ดังนี้

2.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

= (19,340 x 4%) x 12

= 780 x 12

= 9,360

2.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562

= (อัตราค่าตอบแทนของปี 2561) x 4% x 12 เดือน

= (20,120 x 4%) x 12

= 810 x 12

= 9,720

2.3 ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563

= (อัตราค่าตอบแทนของปี 2562) x 4% x 12 เดือน

= (20,930 x 4%) x 12

= 840 x 12

= 10,080

**3.** **ช่องค่าใช้จ่ายรวม (3)** คำนวณได้ ดังนี้

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2561

= ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

= 232,080 + 9,360

= 241,440

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2562

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562

= 241,440 + 9,720

= 251,160

3.3 ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวมปี 2563

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562+ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2563

= 251,160 + 10,080

= 261,240

**หมายเหตุ** - ยอดคำนวณ 4% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

**3.2 กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จากแผนอัตรากำลังเดิม**

ตัวอย่าง **ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน** เดิมตำแหน่งกำหนดเป็นตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เป็นตำแหน่งว่าง ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและให้คำนวณอัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

**1. ช่องเงินเดือน (1)** = อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (1 ม.ค. 2557) x 12 เดือน

**เงินเดือน (1)**  = 11,500 x 12 เดือน

**เงินเดือน (1)**  = 138,000

**2. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)**

2.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

= ให้ใส่เลข 0 เนื่องจากไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เพราะพนักงานจ้างไม่มี

คุณสมบัติที่อาจเลื่อนขั้นค่าตอบแทนระหว่างปี 2561

2.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562

= (อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (1 ม.ค. 2557) x 4% ) x 12 เดือน

= (11,500 x 4 % ) x 12

= 460 x 12

= 5,520

2.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563

= (อัตราค่าตอบแทนปี 2562) x 4% x 12 เดือน

= (15,600 x 4 %) x 12

= 480 x 12

= 5,760

**3.** **ช่องค่าใช้จ่ายรวม (3)** คำนวณได้ ดังนี้

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2561

= ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

= 138,000 + 0

= 138,000

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2562

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562

= 138,000 + 5,520

= 143,520

3.3 ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวมปี 2563

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562+ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2563

= 143,520 + 5,760

= 149,280

**หมายเหตุ** - ยอดคำนวณ 4% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

- อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (1 ม.ค. 2557) คือ บัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 81 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

**3.2 กรณีเป็นตำแหน่งกำหนดใหม่**

ตัวอย่าง **ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน**

**1. ช่องเงินเดือน (1)**

= ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ใส่เลข 0

**อน (1)**

**2. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)**

2.1 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

= อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (1 ม.ค. 2557) x 12 เดือน

= 15,000 x 12

= 180,000

2.2 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562

= (อัตราค่าตอบแทนปี 2561 x 4%) x 12 เดือน

= (15,000 x 4%) x 12

= 600 x 12

= 7,200

2.3 ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2563

= (อัตราค่าตอบแทนปี 2562) x 4% x 12 เดือน

= (15,600 x 4 %) x 12

= 630 x 12

= 7,560

**3.** **ช่องค่าใช้จ่ายรวม (3)** คำนวณได้ ดังนี้

3.1 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2561

= ช่องเงินเดือน (1) + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2561

= 0 + 180,000

= 180,000

3.2 ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี 2562

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2561 + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี 2562

= 180,000 + 7,200

= 187,200

3.3 ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวมปี 2563

= ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี 2562+ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี 2563

= 187,200 + 7,560

= 194,760

**หมายเหตุ** - ยอดคำนวณ 4% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

- อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (1 ม.ค. 2557) คือ บัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 81 ลงวันที่

10 กรกฎาคม 2557

1. ตารางเอ็กเซล แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

1. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย

**โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย (ขนาดกลาง)**

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

กองช่าง

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

หัวหน้าสำนักปลัด

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

กองคลัง

นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด**

หัวหน้าสำนักปลัด

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (1)

**งานบริหารทั่วไป**

* นักทรัพยากรบุคคล ชก.(1)
* นักจัดการงานทั่วไป ชก. (1)
* เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (1)
* ผู้ช่วยบุคลากร (1)
* ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (1)
* พนักงานขับรถยนต์ (1)
* พนักงานขับรถยนต์ (-)
* นักการภารโรง (1)
* ยาม (1)

**งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**

* นักพัฒนาชุมชน ชก. (1)

**งานกฎหมายและคดี**

* นิติกร ปก./ชก. (-)

**งานการศึกษา**

**-** นักวิชาการศึกษา ชก.(1)

- ครู อันดับ คศ.1 (2)

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (2)

- ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงาน

การศึกษา(1)

**งานบริหารนโยบายและแผน**

* นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (1)
* ผู้ช่วย จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน(1)

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

* จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (1)
* ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ครู | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 5 |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง**

ผู้อำนวยการกองคลัง

นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (1)

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

* จพง.จัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (1)
* ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานจัดเก็บรายได้ (1)

**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

* เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. (-)
* ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1)

**งานบัญชี**

* เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (-)

- ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานการเงินและบัญชี(-)

**งานการเงิน**

* นักวิชาการคลัง ชก. (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 1 | 1 | - | - | 3 | 1 | 2 |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง**

ผู้อำนวยการกองช่าง

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (1)

**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**

(-)

**งานก่อสร้าง**

* นายช่างโยธา ปง./ชง. (-)
* ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)
* ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานช่างไฟฟ้า (1)

**งานผังเมือง**

(-)

**งานประสานสาธารณูปโภค**

(-)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 1 | - | - | - | 1 | - | 1 | 1 |

11.แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

11.แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

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

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

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

3. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองหลี่ พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านหนองหลี่ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย สามารถสนับสนุนงบประมาณด้านต่าง ๆ เช่น ด้านป้องกันไข้เลือดออก(ทรายอะเบตและน้ำยาพ่นหมอกควัน) เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย 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 องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัยเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

**ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร**

1. **หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **หน่วยดำเนินการ** |
| ๑ | การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ | บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่  จำนวน ๑ - 5 ราย | ธันวาคม – เมษายน ของทุกปี  มิถุนายน ตุลาคม ของทุกปี | องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย |

**2. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | | | **หน่วยดำเนินการ** |
| ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕63 |
| ๑  ๒  ๓  ๔  ๕  ๖  ๗  ๘  ๙  ๑๐  ๑๑  12  13  14 | หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.  หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด  หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน  หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล  หลักสูตรนักวิชาการศึกษา  หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ  หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง  หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ  หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง  หลักสูตรนายช่างโยธา  หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า | นักบริหารงาน อบต. จำนวน 1 ราย  นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย  นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย  นักทรัพยากรบุคคลคลากร จำนวน ๑ ราย  นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย  เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 ราย  เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย  นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย  เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย  เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย  เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 ราย  นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย  นายช่างโยธา 1 ราย  นายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 ราย | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |

**3. หลักสูตรการบริหาร**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | | | **หน่วยดำเนินการ** |
| ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕63 |
| ๑  ๒  ๓  ๔  ๕  6 | หลักสูตรนายก อบต.  หลักสูตรรองนายก อบต.  หลักสูตรเลขานุการสภา อบต.  หลักสูตรเลขานุการนายก อบต.  หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.  หลักสูตรสมาชิกสภา อบต. | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล  รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย  เลขานุการสภา อบต. 1 ราย  เลขานุการนายก อบต. 1 ราย  ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน 2 ราย  สมาชิกสภา อบต. จำนวน 18 ราย | 🗸  🗸 | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | 🗸  🗸  🗸  🗸 | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมุกดาหาร |

**4. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | | | **หน่วยดำเนินการ** |
| ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕63 |
| 12  3  4  5 | หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพและศิลปะการ บริหาร  หลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพ  หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย  หลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง | นายก อบต. /ปลัด/ผอ.กอง/หัวหน้าส่วน  ผู้บริหาร,สมาชิกสภา อบต., พนักงานส่วนตำบล,พนักงานจ้าง ผู้นำหมู่บ้าน จำนวน 60 ราย  พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ราย  นักทรัพยากรบุคลล จำนวน ๑ ราย  นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | 🗸  🗸  🗸  🗸  🗸 | สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | | | **หน่วยดำเนินการ** |
| ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕63 |
| ๑ | หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม | ผู้บริหาร,สมาชิกสภา อบต. และพนักงาน อบต. จำนวน ๕5 ราย | 🗸 | 🗸 | 🗸 | องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย |

**13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย**

องค์การบริหารส่วนตำบลโชคชัย ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงาน มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก