

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของ อบต.

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย เอง

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ



๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย

“อายนาลัยน่าอยู่ ประตูลู่เมืองน่า ประสานสามัคคี สุขภาพดีถ้วนหน้า ร่วมรักษาธรรมชาติ ให้โอกาสทางการศึกษา หมดปัญหาเสพติด เศรษฐกิจพอเพียง รุ่งเรืองวัฒนธรรม”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร สาเหตุเนื่องจาก พื้นที่ทำการเกษตรอยู่นอกเขตชลประทาน ต้องอาศัยน้ำฝนในการทำเกษตร ประกอบกับเกิดภาวะแห้งแล้ง แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ไม่มีการกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง และไม่มีการผันน้ำจากแม่น้ำมาใช้เนื่องจากขาดระบบคลองส่งน้ำ บางพื้นที่มีรางรินขนาดเล็ก ขาดทำให้ได้น้ำเพื่อใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ส่งผลให้ไม่สามารถทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี มีรายได้จากการทำการเกษตรไม่ต่อเนื่อง

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค สาเหตุเนื่องจาก ภาวะแห้งแล้ง ไม่มีการเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง ระบบประปาในหมู่บ้านเป็นประปาภูเขา ผลิตน้ำได้ไม่เพียงพอกับความต้องการใช้ ขาดแหล่งน้ำที่ใช้ผลิตน้ำประปา ประปาชำรุด

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการบริโภค สาเหตุเนื่องจาก ไม่มีแหล่งน้ำสะอาดเพื่อการบริโภค แหล่งน้ำส่วนใหญ่เป็นบ่อน้ำตื้นและบ่อน้ำบาดาล ไม่สะอาดมีการปนเปื้อน บางแห่งเป็นสนิม บางแห่งเป็นหินปูน การจะนำน้ำมาบริโภคได้ต้องผ่านการกรองให้สะอาดก่อนปริมาณน้ำที่ได้ไม่เพียงพอกับความต้องการ บางแห่งขาดระบบกรองน้ำจึงไม่มีน้ำบริโภคต้องซื้อน้ำจากที่อื่น ไม่มีการเก็บน้ำไว้บริโภคในฤดูแล้ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย แยกสาเหตุออกได้เป็น

๑. ถนนเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตรในตำบลอายนาลัย เป็นทางเดินเท้า และเป็นถนนดิน ซึ่งเป็นถนนที่ไม่ได้มาตรฐาน บางจุดแคบจนรถยนต์ ไม่สามารถผ่านไปมาได้อย่างสะดวก บางช่วงมีลำห้วยหรือลำน้ำตัดผ่าน บางแห่งผิวถนนไม่เรียบ เป็นหลุม เป็นบ่อ ในฤดูฝนจะเป็นดินโคลน มีน้ำท่วมขัง ในฤดูแล้งเวลามีรถเคลื่อนผ่านทำให้เกิดฝุ่นละออง ทัศนวิสัยในการมองไม่ชัดเจน ยากต่อการสัญจร การขนย้ายผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดและขนส่งปัจจัยการผลิตเข้าออกพื้นที่ทำการเกษตรเป็นไปด้วยความยากลำบาก

๒. ถนนและซอยภายในหมู่บ้าน เป็นถนนดิน บางแห่งถนนแคบรถยนต์ ไม่สามารถผ่านไปมา



ได้อย่างสะดวก ผิวจราจรขรุขระ เป็นหลุม เป็นบ่อ ในฤดูฝนจะเป็นดินโคลน มีน้ำท่วมขัง ในฤดูแล้งเวลามีรถเคลื่อนผ่านทำให้เกิดฝุ่นละออง ทัศนวิสัยในการมองไม่ชัดเจน

๓. ขาดไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะเวลากลางคืน ทำให้ทัศนวิสัยในการมองไม่ชัดเจน อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุทางถนนขณะใช้รถใช้ถนนตอนกลางคืนขึ้น

๔. ขาดรางระบายน้ำ เวลาฝนตกทำให้น้ำระบายออกจากถนนไม่ทันมีน้ำท่วมผิวจราจร การสัญจรเป็นไปอย่างล่าช้า และมีน้ำไหลจากถนนเข้าท่วมขังในบ้านเรือนที่อยู่ติดกับถนนทั้งสองข้างทาง

๕. ถนนขาด เนื่องจากมีลำห้วยตัดผ่านถนนแล้วไม่มีการสร้างสะพานเชื่อมถนน นอกจากนี้ถนนบางแห่งที่มีสะพานแต่สะพานอยู่ในสภาพทรุดโทรม เพราะเป็นสะพานไม้ ที่สร้างและใช้งานมานานไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี ไม่สามารถบรรทุกคน สิ่งของ ผลผลิตทางการเกษตร ข้ามสะพานได้ จำนวนผู้ประสบปัญหาซึ่งได้แก่ผู้ใช้เส้นทางสัญจรผ่านไป และเกษตรกรที่ต้องบรรทุกผลผลิตและปัจจัยในการผลิต เช่น ปุ๋ย สารเคมีป้องกันและกำจัดศัตรูพืช อาหารสัตว์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคนและสังคม

- ขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ โดยเฉพาะแพทย์ พยาบาลที่มีความรู้ความชำนาญ

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในชุมชน รอบปีที่ผ่านมามีผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อหลายชนิด เช่น โรคเอดส์ โรคฉี่หนู โรคไข้เลือดออก เป็นต้น เนื่องจากมีแหล่งพาหะนำโรคอยู่ในชุมชนหมู่บ้าน ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การรณรงค์ป้องกันโรคไม่ต่อเนื่องทำให้ประชาชนขาดการระมัดระวัง

- ประชาชนมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพ เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา ไม่เห็นความสำคัญของการดูแลป้องกันสุขภาพของตนเอง ขาดสถานที่ออกกำลังกาย ขาดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสุขภาพ

- การมีผู้สูงอายุของเยาวชน เนื่องจากมีพฤติกรรมเลียนแบบผู้ใหญ่ เลียนแบบสื่อต่าง ๆ มีเวลาว่างมาก โดยเฉพาะช่วงปิดเทอม ไม่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้ปกครอง ทำให้มีพฤติกรรมแสดงออกในทางที่ไม่เหมาะสม เช่น มีพฤติกรรมก้าวร้าว ดื่มสุรา สูบบุหรี่ ขับรถจักรยานยนต์ด้วยความเร็วสูง ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ เล็กเล็ขโมยน้อย ทำลายทรัพย์สิน

- เด็ก เยาวชนเรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน(การศึกษาภาคบังคับ) ไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากครอบครัวมีฐานะยากจน ไม่มีเงินค่าเล่าเรียน สถานศึกษาอยู่ห่างไกลชุมชน ต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ค่ารถโรงเรียน)

- ขาดบุคลากรทางการศึกษา ขาดครูที่มีความรู้ความชำนาญโดยเฉพาะครูสอนคอมพิวเตอร์ และภาษาต่างประเทศ ทำให้เด็กขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ สภาพปัญหาเกิดจากเกษตรกรขาดความรู้ ขาดทักษะในการประกอบอาชีพ สภาพพื้นที่ทำการเกษตร (ดิน) เสื่อมโทรม ขาดความอุดมสมบูรณ์ ต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตล้นตลาด ขาดการประกันราคา ไม่มีตลาดรองรับผลผลิต ทำให้ถูกพ่อค้าคนกลางเอาเปรียบ เกษตรกรขาดความรู้วิทยาการเทคโนโลยีที่ทันสมัย พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ไม่มีคุณภาพ ดินฟ้าอากาศไม่อำนวย เกิดโรคระบาดในพืชและสัตว์ ทำให้ผลผลิตไม่มีคุณภาพ และขายไม่ได้ราคา



- ภาวะว่างงาน สภาพปัญหาเนื่องจากประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ มีการปลดคนงาน เลิกจ้าง ออกจากงาน ขาดความรู้และขาดทุนทรัพย์ในการประกอบอาชีพ ไม่มีการจ้างงานในพื้นที่ หมดงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
- ขาดเอกสารสิทธิ์ในพื้นที่ทำกินและที่อยู่อาศัย เนื่องจากพื้นที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกินอยู่ติดกับป่า บางรายมีการเข้าไปสร้างบ้านเรือนและทำการเกษตรในเขตพื้นที่ป่าสงวนเป็นเวลานานหลายปี แต่ยังไม่มีการออกเอกสารสิทธิ์ให้เจ้าของที่ดินเพราะไม่มีการกันแนวเขตแยกพื้นที่ป่าสงวนกับพื้นที่ของราษฎรให้ชัดเจน บางรายมีข้อมูลการถือครองพื้นที่ไม่ถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบันเพราะขาดการประสานงานจากภาครัฐและขาดการติดตามของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนมีความต้องการมีป่าชุมชนของหมู่บ้าน ที่สามารถเข้าไปบริหารจัดการการใช้ประโยชน์จากป่าชุมชนได้ เช่น ออกระเบียบของหมู่บ้านในการจัดการป่าชุมชน การควบคุมการเก็บของป่า การตัดไม้ใช้สอย เป็นต้น
- ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เนื่องจากในชุมชนมีปริมาณขยะมาก กำจัดไม่หมด ประชาชนทิ้งขยะไม่เป็นที่ ทิ้งขยะตามที่สาธารณะ เช่น ข้างถนน ลงแม่น้ำ มีการกำจัดขยะที่ไม่ถูกวิธี เช่น นำถุงพลาสติก กระป๋องยาฆ่าแมลง มาเผาทิ้ง สร้างมลภาวะเป็นพิษ ขาดสถานที่กำจัดขยะ ไม่มีถังขยะ นอกจากนี้ยังมีของเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ สงกกลิ่นเหม็นรบกวนชาวบ้านที่อยู่อาศัยข้างเคียง
- เนื่องจากมีแรดินขาวอยู่ในเขตบ้านชมพู หมู่ที่๘ ชาวบ้านต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแรดินขาว เพื่อให้เกิดประโยชน์กับท้องถิ่นมากที่สุด
- ป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยเฉพาะฤดูแล้งจะมีการเผาป่าเพื่อทำการเกษตร บ้างก็เผาป่าเพื่อล่าสัตว์ การเก็บของป่าทำให้ป่าไม้ถูกทำลาย ประชาชนบุกรุกพื้นที่ป่าพื้นที่สาธารณะ และทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์เพื่อทำกินและใช้เป็นที่อยู่อาศัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการและการบริการ

- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ขาดความรู้ความสนใจ ขาดการตื่นตัวทางการเมือง การตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ
- ประชาชนขาดความรู้เรื่องการเลือกตั้ง กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ยกแก่การเข้าใจของประชาชนที่มีความรู้น้อย

การวิเคราะห์รอบการ จัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย

ในแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัยได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจุบันและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths :S)

๑. องค์กรมีอิสระในการบริหารจัดการ
๒. ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๓. มีทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์



๔. มีวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม

๕. ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถผลิตสินค้าหัตถกรรมที่มีเอกลักษณ์

๖. พื้นที่มีแม่น้ำสองสายไหลผ่าน การใช้ประโยชน์มีศักยภาพในระดับที่ดี ถ้าหากได้รับการพัฒนาจะเป็นประโยชน์อย่างมาก

จุดอ่อน (Weaknesses :W)

๑. ประชาชนขาดเอกสารสิทธิในที่ทำกิน

๒. เป็นพื้นที่ต้นน้ำที่เสี่ยงต่อภาวะน้ำท่วมเฉียบพลัน

๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างครบวงจร

๔. ไม่มีตลาดกลางทางการเกษตรในการรองรับผลผลิตการเกษตร

๕. ปัญหาหนี้สิน และความยากจนของเกษตรกร

๖. การเพาะปลูกยังต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอื่น เช่น คุณภาพดิน แหล่งน้ำ ผลผลิตราคาผลผลิต และเกษตรกรขาดความรู้ในการเพิ่มมูลค่าสินค้าการผลิต

๗. ขาดการบริหารด้านการท่องเที่ยว การจัดมาตรฐานของแหล่งท่องเที่ยว

๘. ขาดการวางผังเมืองที่ดี (Zoning) เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต และยังขาดการบังคับใช้ผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ

๙. ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

๑๐. ขาดการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

โอกาส(Opportunities:O)

๑. นโยบายของรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจระดับรากหญ้าโดยโครงการสำคัญหลายโครงการ เช่น OTOP,กองทุนหมู่บ้าน ฯลฯ

๒. การกระจายอำนาจให้อำนาจให้ท้องถิ่น และประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๓. พื้นที่ของตำบลอายนาลัย สภาพแหล่งน้ำสมบูรณ์ หากได้รับการพัฒนา

๔. มีการบูรณาการการพัฒนา ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆในเขตพื้นที่ตำบลอายนาลัยที่ช่วยสนับสนุนด้านการบริการและวิชาการ ทำให้การพัฒนาการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

อุปสรรค(Threats:T)

๑. รัฐบาลมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณในการพัฒนา โดยเฉพาะงบลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับพื้นที่ชนบท

๒. งบประมาณที่ได้รับไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

๓. การว่างงาน และการอพยพแรงงานไปต่างถิ่น

๔. ภาคเอกชนยังขาดโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานของภาคราชการและท้องถิ่น

๕. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีทันสมัย

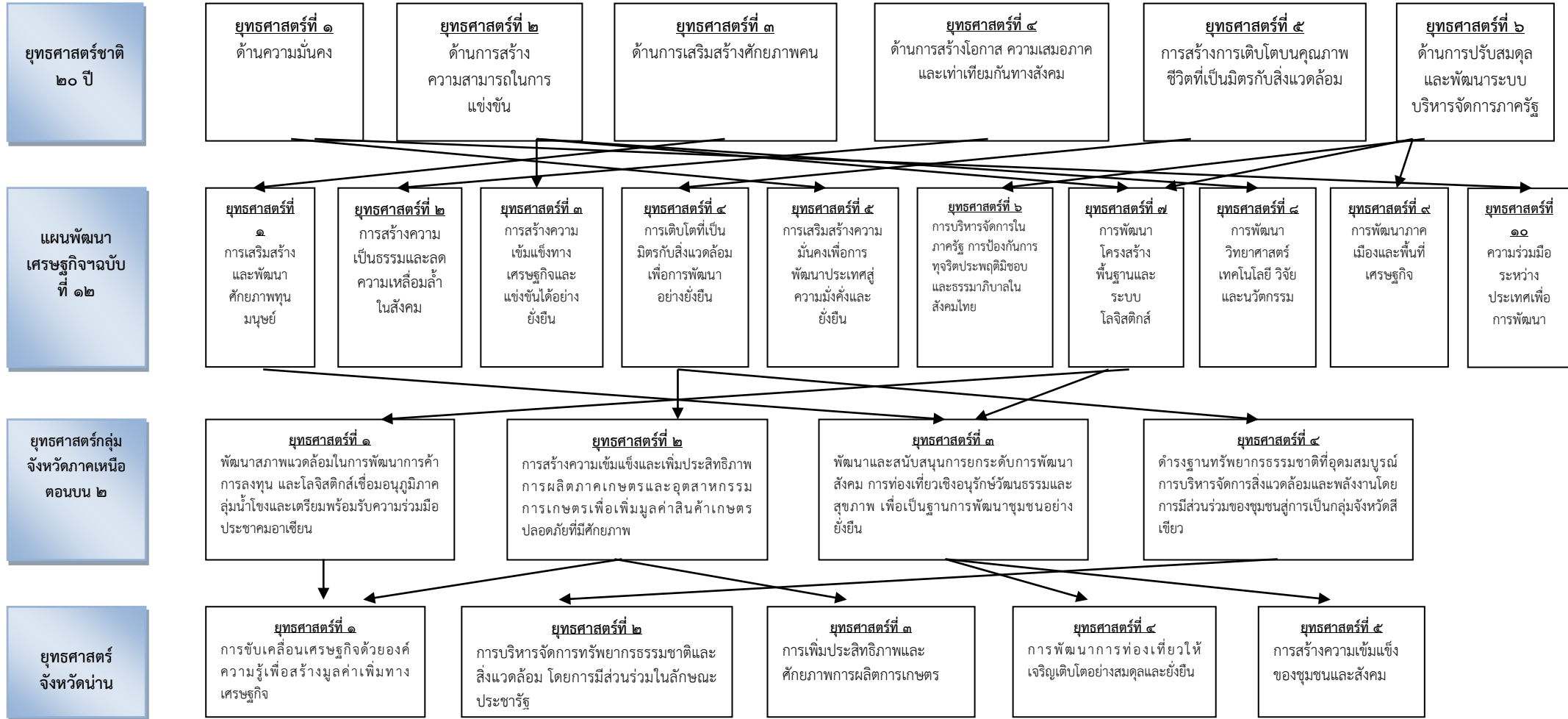
๖. นโยบายการควบคุมการเพิ่มของจำนวนประชากรในอดีต ทำให้ประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานลดลง ประชากรที่สูงอายุมีมากขึ้น ทำให้ขาดแคลนวัยแรงงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานในท้องถิ่นหาได้ยากขึ้น

๗. สภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนส่งผลต่อการปรับลดงบประมาณ ด้านเงินอุดหนุนจากส่วนกลางให้แก่ส่วนท้องถิ่น ทำให้โครงการพัฒนาขาดความต่อเนื่อง



๓.๓ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โครงสร้างเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโหล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

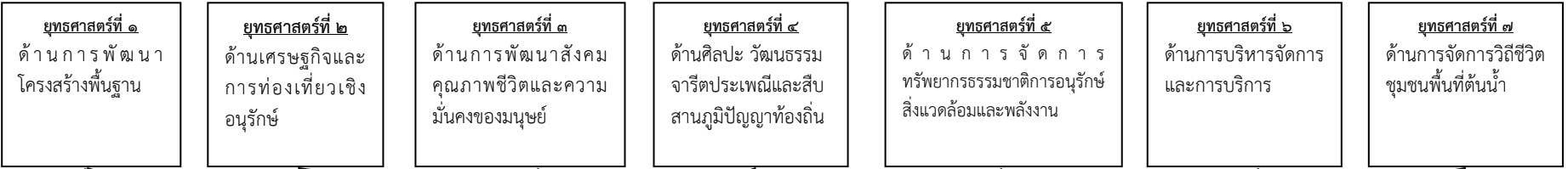
แบบ ยท. ๐๑



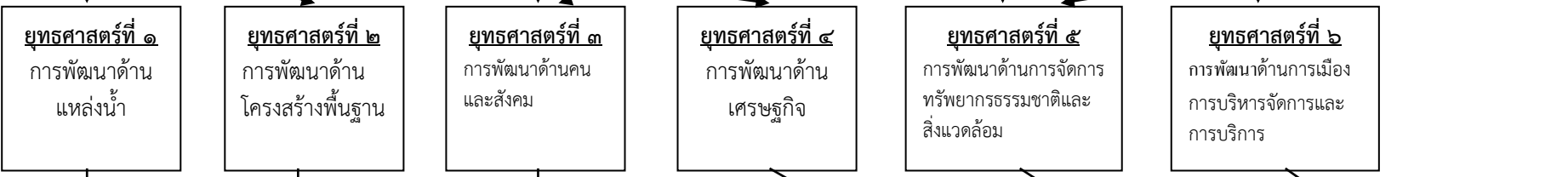


แบบ ยท. ๐๑

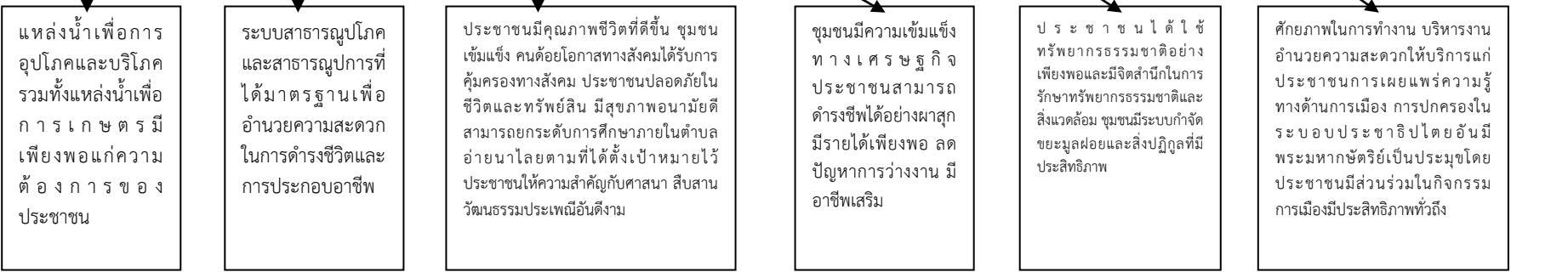
ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาของ
อปท. ในเขต
จังหวัด



ยุทธศาสตร์การ
พัฒนาองค์การ
บริหารส่วนตำบล
อ่าวนาโหล



เป้าประสงค์





กลยุทธ์

๑. พัฒนาและสร้างแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
๒. พัฒนาและสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพานทางเท้า ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ
๒. ขยายเขตบริการไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะ

๑. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน การควบคุมและระวังโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็กเยาวชน และประชาชนโดยทั่วไป
๓. ส่งเสริมประเพณีอันดีงามกิจการศาสนา สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน
๕. การนันทนาการและส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา
๖. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๑. การส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้
๒. สนับสนุนธุรกิจร้านค้าชุมชน กองทุนต่างๆในตำบล
๓. สนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ

๑. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. กิจกรรมป่าชุมชน

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปประชาคม
๒. การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของ อบต. และการบริหารปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
๓. การพัฒนาบุคลากร
๔. การพัฒนารายได้
๕. การพัฒนาการจัดการและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ
๖. การให้บริการประชาชน
๗. การบริหารจัดการองค์กร

แผนงาน

อุตสาหกรรมและการโยธา

เคหะและชุมชน

บริหารงานทั่วไป

การรักษาความสงบภายใน

การศึกษา

สาธารณสุข

สังคมสงเคราะห์

สร้างความเข้มแข็งของชุมชน

การศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

งบบกลาง

การเกษตร

ผลผลิต/โครงการ

จำนวน ๒๗๑ โครงการ

จำนวน ๔๐ โครงการ

จำนวน ๑๓๐ โครงการ

จำนวน ๓๖ โครงการ

จำนวน ๑๓๔ โครงการ

จำนวน ๓๕ โครงการ

จำนวน ๙ โครงการ

จำนวน ๔๓ โครงการ

จำนวน ๙๙ โครงการ

จำนวน ๒๐ โครงการ

จำนวน ๒๘ โครงการ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของ องค์การบริหารส่วนตำบล อายนาลัย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้จัดทำขึ้นภายในข้อมูลผลการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์ การพัฒนา วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารงานใน อนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ช่วง ๓ ปี ดังนี้

๑ ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล อายนาลัย ตามกฎหมายจัดตั้งและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ภาคเหนือตอนบน แผนพัฒนาจังหวัดน่าน แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาใน พื้นที่ของจังหวัดน่าน องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วน จังหวัดน่าน องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ทำให้มีความจำเป็นต้องกำหนด อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้ สภาวะข้อจำกัดด้านรายได้

๒ ได้พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และวางระบบงานเพื่อ รองรับการกิจการตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถพร้อมแก้ไขปัญหาของจังหวัดน่าน ในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบลอายนาลัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓ ได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาใช้พิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้ กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวน ระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่ต้องการ รวมทั้งวางแนวทางการก้าวหน้าในสายงานต่างๆ ดังนี้

๓.๑ มีการจัดชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปด้วยความประหยัด และ คำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ จัดสรรในการจัดสรรพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งพนักงานครู บุคลากร ทางการศึกษา และพนักงานจ้างต่างๆ คณะกรรมการได้พิจารณาถึงความเหมาะสม กับสภาพงาน คุณภาพงานที่มุ่งหวัง สภาพพื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานของ องค์การบริหารส่วนอายนาลัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายแต่ละปี เพื่อปฏิบัติตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในแต่ละปีด้วย

๔ ได้ทำการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง โดยการนำ ข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามความจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อ บุคคลจริง ภายใต้สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า ย่อมใช้ต้องใช้บุคลากร มากกว่า ซึ่งเป็นการนำแนวทางเปรียบเทียบ

๕ คณะกรรมการได้มีการนำผลงานที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนอายนาลัย มา เปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และได้ทำการปรับเกลี่ย จำนวนบุคลากร ให้เกิดความ เหมาะสม ได้ประสิทธิภาพคุ้มค่ากับงบประมาณ เพื่อให้ราชการ และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๖ นอกจากวิเคราะห์ทางตรงแล้ว องค์การบริหารส่วนอายนาลัย ยังนำข้อมูลทางอ้อม ที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย มาประกอบในการวิเคราะห์ตามแนวคิดแบบ ๓๖๐ องศา โดยคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

๖.๑ พิจารณาจากสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนอายนาลัย แล้ว คำนวณ ปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

๖.๒ การทดแทนบุคลากรที่จะต้องเกษียณอายุราชการ

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากบุคลากรภายใน และ บุคลากรภายนอก จากแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านมา

๗ คณะกรรมการ ได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลัง ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นอื่น ที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน พื้นที่คล้ายกัน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนอายนาลัย มีความ ใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านจำนวน และตำแหน่ง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวม ขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการ ดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวน และคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจของ องค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการ กำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้ องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมาย นี้ อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็น กระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากร ประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มา ซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่ม ศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่ง บุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่อง การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนใน

จำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคน เหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่ออำนวยการรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย เป็นองค์การ

บริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

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

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

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

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

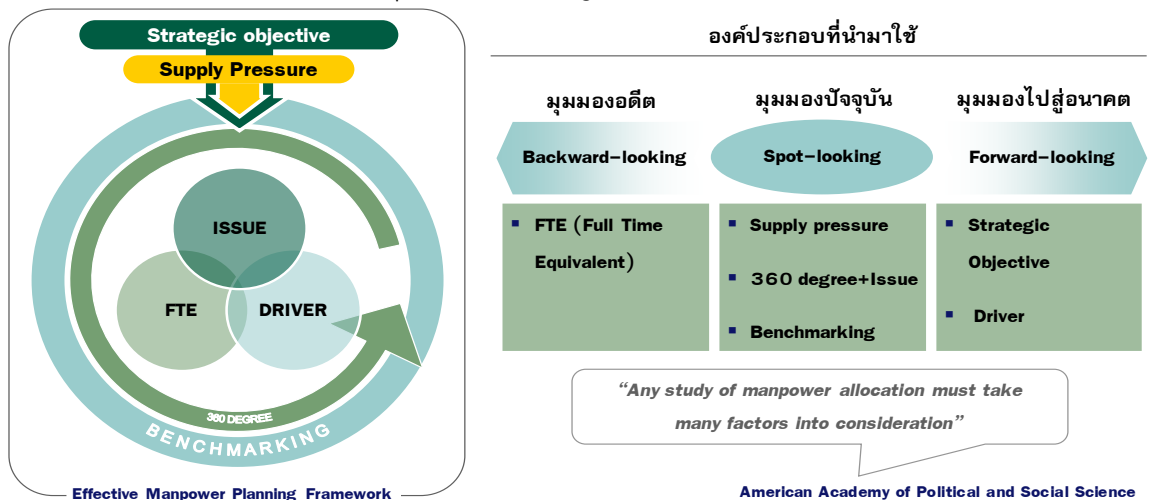
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ตีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่



- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาโหล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาโหล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาโหล (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาโหล) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาโหล (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

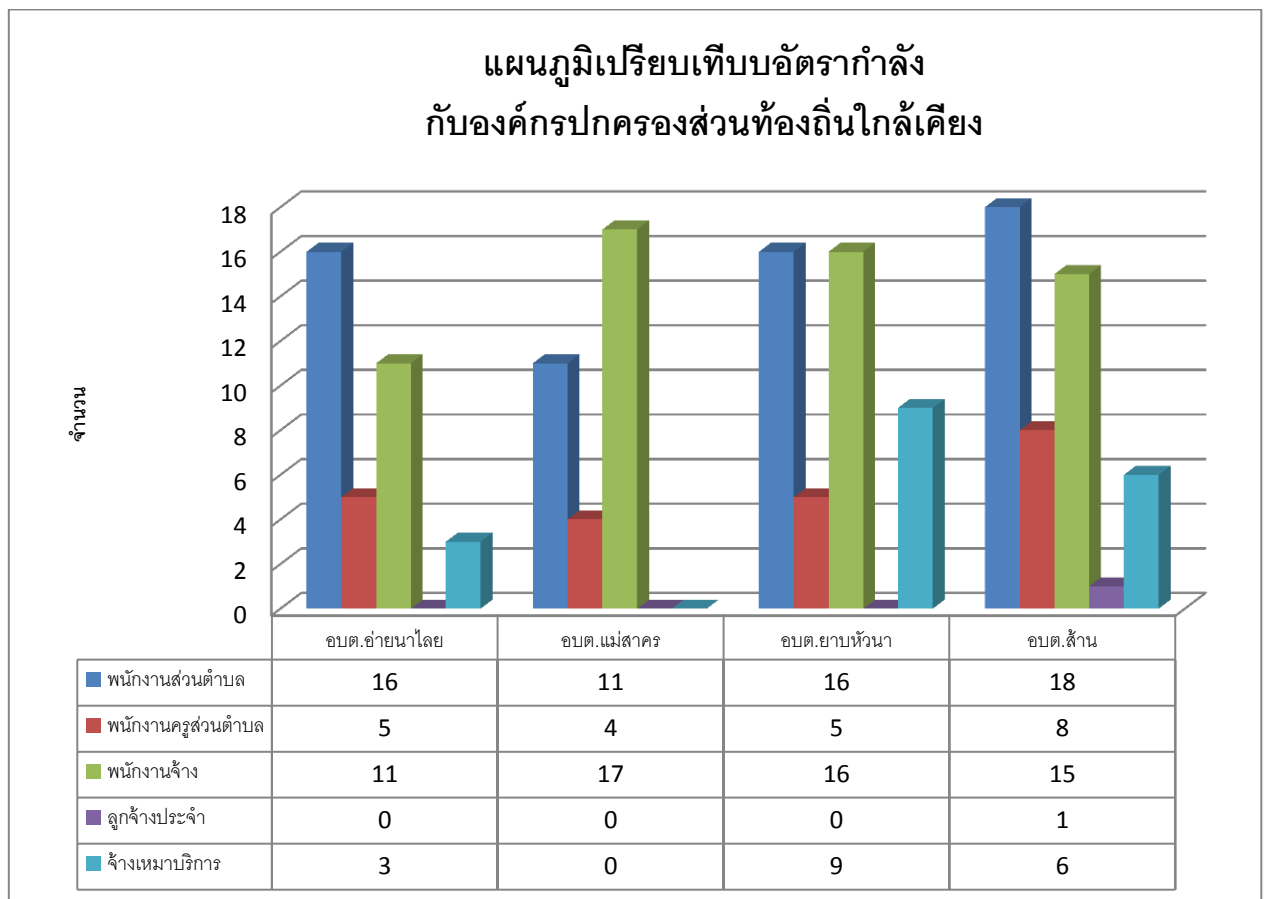
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาโหล พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาโหล เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้

การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาไลย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาไลย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาไลย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาไลย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สาคร องค์การบริหารส่วนตำบลยายบัว และองค์การบริหารส่วนตำบลสำน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาไลย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่สาคร องค์การบริหารส่วนตำบลยายบัว และองค์การบริหารส่วนตำบลสำน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิ

ประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเพิ่ม และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ ไม่เพียงพอไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ได้ร้องขอให้ กสส.เปิดสอบเรียบร้อยแล้วและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบคัดเลือกบัญชี กสส. และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกอง้องการบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วน ตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล อายน่าไลย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าที่ ทำให้ การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบ อัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การ บริหารส่วนตำบลอายน่าไลย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย จะเผชิญใน อนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการ ใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย ให้สอดคล้องกันทำ ให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้ หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลด ความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการ ลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผน กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรม การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การ วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อย เช่นกฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๕ ก.ค. ๖๐	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๒๗ ก.ค. ๖๐	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๒๘ ก.ค.๖๐	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.แม่สาคร, อบต.ยาบห้วยนา , อบต.สำน
๑๑ ส.ค.๖๐	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๕ ส.ค.๖๐	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดน่านพิจารณา	
ส.ค.๖๐	ก.อบต.จังหวัดน่าน ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๐	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.อายน่าไลย	ปลายเดือน ก.ย.๖๐
ก.ย.๖๐	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค. ๖๐ - ๓๐ ก.ย. ๖๓
ต.ค.๖๐	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดน่าน , อำเภออายน่าไลย



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากสภาพพื้นที่และศักยภาพที่มีอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๑.๒ ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๓ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ๑.๔ ขาดความรู้ด้านอาชีพ และขาดสถานที่ฝึกอาชีพ

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ มีการจำหน่ายและเสพยาเสพติด
- ๒.๒ สถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกายไม่เพียงพอ
- ๒.๓ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ถนนไม่ได้มาตรฐานและชำรุดเสียหาย
- ๓.๒ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๓ การสื่อสารไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค บริโภค
- ๔.๒ น้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- ๔.๓ แหล่งน้ำตื้นเขิน

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ประชาชนส่วนใหญ่สุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรง
- ๕.๒ ไม่มีการควบคุมโรคระบาด

๖. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๖.๑ บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๖.๒ งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับ

มอบหมาย

- ๖.๓ ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการจัดเก็บภาษี



๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ มีการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- ๗.๒ มีการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า
- ๗.๓ มีการปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลอง

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ให้มีการพัฒนาการผลิตทางด้านเกษตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ๑.๒ ให้มีการจัดตั้งตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๓ ให้มีการส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้น
- ๑.๔ ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่าง ๆ

๒. ความต้องการด้านสังคม

- ๒.๑ ให้มีการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจัง
- ๒.๒ ให้มีการจัดหาสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกายเพิ่มขึ้น
- ๒.๓ ให้มีการจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น
- ๒.๔ ให้มีการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

เพิ่มขึ้น

๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน
- ๓.๒ ให้มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง
- ๓.๓ ให้มีการก่อสร้างระบบประปาภายในหมู่บ้านให้เพียงพอ

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ให้มีน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค-บริโภค
- ๔.๒ ให้มีน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรเพียงพอ
- ๔.๓ ให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำ

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ให้มีการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนทุกวัยอย่างทั่วถึง
- ๕.๒ ให้มีการป้องกันและระงับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๖. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ๖.๑ ให้มีการเพิ่มบุคลากรอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๖.๒ ให้รัฐบาลกระจายรายได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม



ภาษี

๖.๓ ประชาชนมีความร่วมมือกับ อบต. โดยการรู้บทบาทหน้าที่ในการชำระ

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ให้มีการส่งเสริมการศึกษาในทุกกระดับ
- ๗.๒ ให้มีการสนับสนุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ๗.๓ ให้มีการจัดหาแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- ๘.๒ ให้มีการป้องกันการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย โดยพิจารณาจากสภาพพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วมีดังนี้

- **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**
 ๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
 ๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
 ๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
 ๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
 ๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
 ๖. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
 ๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
 ๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
 ๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
 ๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
 ๕. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
 ๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

● **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
๕. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

● **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

● **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

● **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

● **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้แล้วนั้น จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

และจากการที่คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพโดยรวมของพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ สภาพองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย โดยใช้หลักการพิจารณาตามแนวทาง (S.W.O.T.) มีข้อมูลดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย และจังหวัดน่าน
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย มีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสะดวกคล่องแคล่ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย มีงบประมาณที่จำกัด
๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมือง ให้การสนับสนุนอ่างเก็บน้ำและปรับปรุงภูมิทัศน์

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขต อบต. ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ขาดความรู้ด้านอาชีพ และขาดสถานที่ฝึกอาชีพ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชน อบต.

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนเทศบาลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย



๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาภูมิอาเซียน ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๕.๓ ด้านสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย และกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย สนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัด และจาก อบต. ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)



๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาค ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดน่าน โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๔ ด้านการเมืองการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย มีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ของ อบต. และข่าวสารที่น่าสนใจ

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอเวียงสาและจังหวัดน่าน ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ



๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่อนในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

๓. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ

๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น

๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและ

พัฒนาองค์กร

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์หาดานสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน

๒. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น



จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้าน
สิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนบางส่วนในเขต อบต. ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้ง
ขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าและโรงงานลงแม่น้ำ ลำคลอง เป็นต้น

๓. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงามอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาไลย

๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการ
ร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอเวียงสาเช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

๕.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการ
พัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาไลย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ
อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาไลย และกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรร
งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่
คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้
ความช่วยเหลือ

๓. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริม
การออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก
หลายภาค ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความ
ล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรค
เอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ได้พิจารณา
จากภารกิจในข้อ ๕ สามารถแยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่
และงบประมาณ ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

อัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน
สถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จาก
สภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย
ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์
สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบ
ว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยัง
เป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่
จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา
พิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้อง เสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่ง การบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจ ของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัว มากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทาง ราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่ เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอ ให้บริการ



๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาโหล (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไหลย ได้วิเคราะห์จากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในการพัฒนาพื้นที่ ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เหมาะสมกับงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไหลย จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากร ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี	
๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	



๑.๔ งานพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนาเด็ก เยาวชน- งานแจกเบี้ยยังชีพ- งานพัฒนาด้านสตรี- งานสวัสดิการชุมชน- งานส่งเสริมอาชีพ	๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none">- งานพัฒนาเด็ก เยาวชน- งานแจกเบี้ยยังชีพ- งานพัฒนาด้านสตรี- งานสวัสดิการชุมชน- งานส่งเสริมอาชีพ	
๑.๕ งานกิจการสภา อบต. <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยการและประสานงาน	๑.๕ งานกิจการสภา อบต. <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยการและประสานงาน	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๖ งานส่งเสริมงานท่องเที่ยว <ul style="list-style-type: none">- งานจัดหาแหล่งท่องเที่ยว- งานดูแลสถานที่ท่องเที่ยว	๑.๖ งานส่งเสริมงานท่องเที่ยว <ul style="list-style-type: none">- งานจัดหาแหล่งท่องเที่ยว- งานดูแลสถานที่ท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน- งานการบัญชี- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน- งานงบการเงินและงบทดลอง- งานแสดงฐานะทางการเงิน	๒.๑ งานการเงินและบัญชี <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน- งานการบัญชี- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน- งานงบการเงินและงบทดลอง- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ	๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล	
๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	๓.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมงานท่องเที่ยว	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมงานท่องเที่ยว	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) ได้มีมติในที่ประชุม เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดย



กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
 - ๑.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
 - ๒.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
 - ๔.๒ พนักงานครู ๕ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
 - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตรากันในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๓	๑	๒
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-



กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	-	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	-	๑	-
	บริหารงานทั่วไป	๑		๑
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและนันทนาการ	๕	-	๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโดย ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ใน ระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโดย จึงกำหนด กรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตาม เป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ตัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



๓	สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) งานบริหารทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาชุมชน								
๑๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	งานการบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕				

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	งานบริหารทั่วไป นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕	งานออกแบบและควบคุมอาคาร นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๙	๑๑	๑๑	๑๑	+๒			

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	



๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	ครู ค.ศ. ๑	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๔	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					-	-	-	
๕	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๒	๒	-	+๒	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๑๑	๑๑	๑๓	๑๓	-	+๒	-	



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



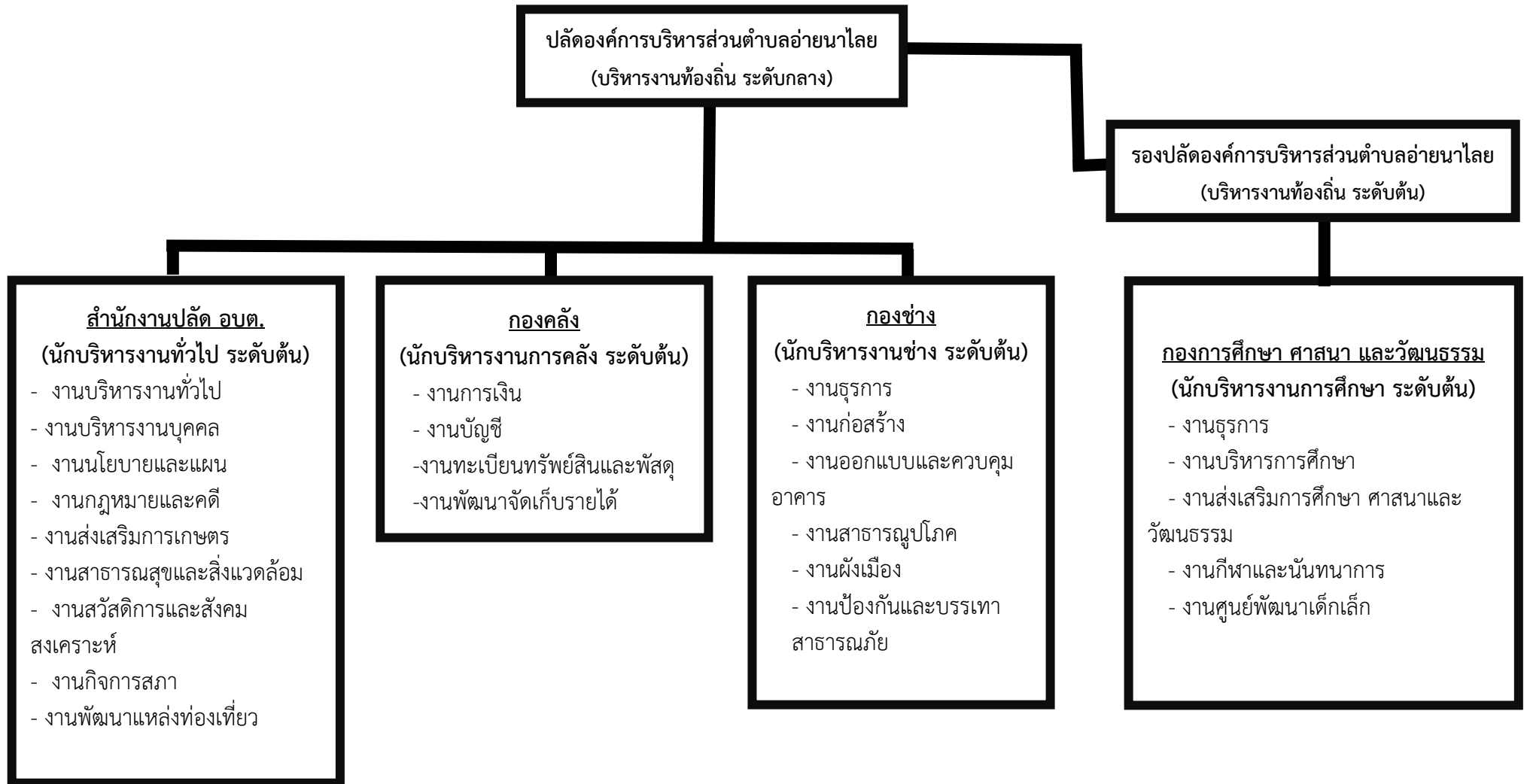
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลอายนาโหล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



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

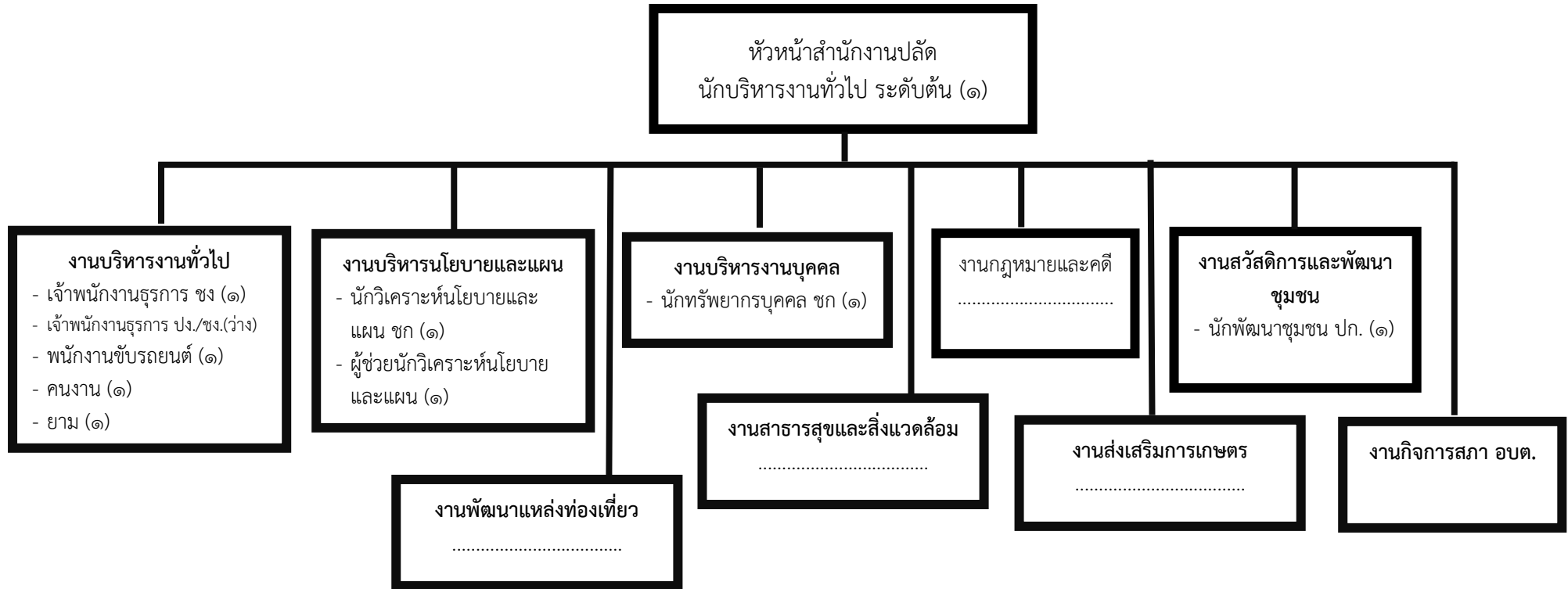


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย





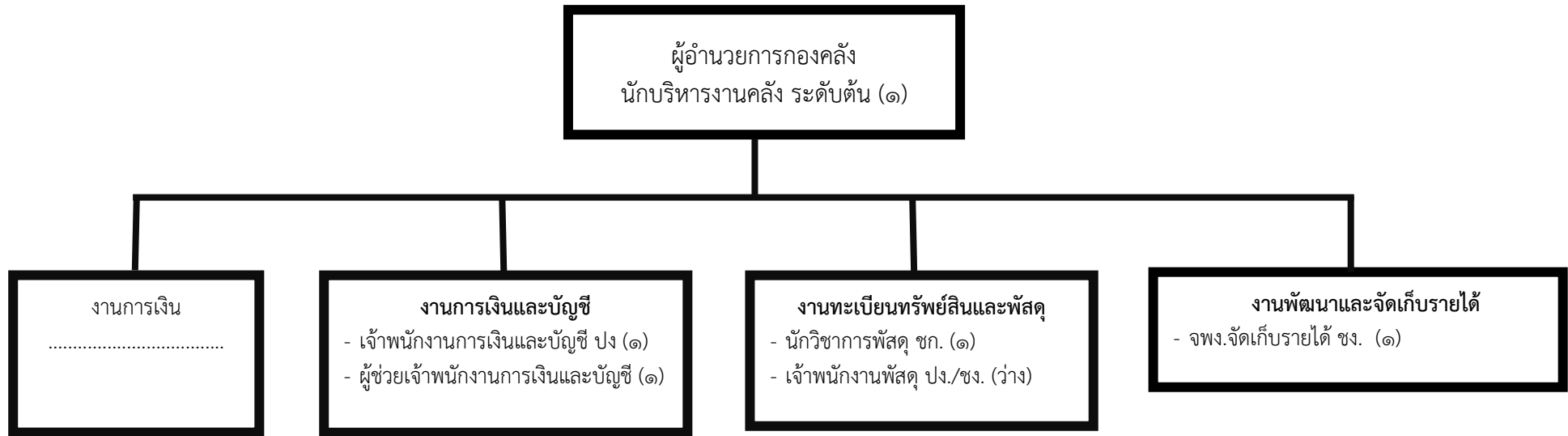
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๑	๑	๒	๒



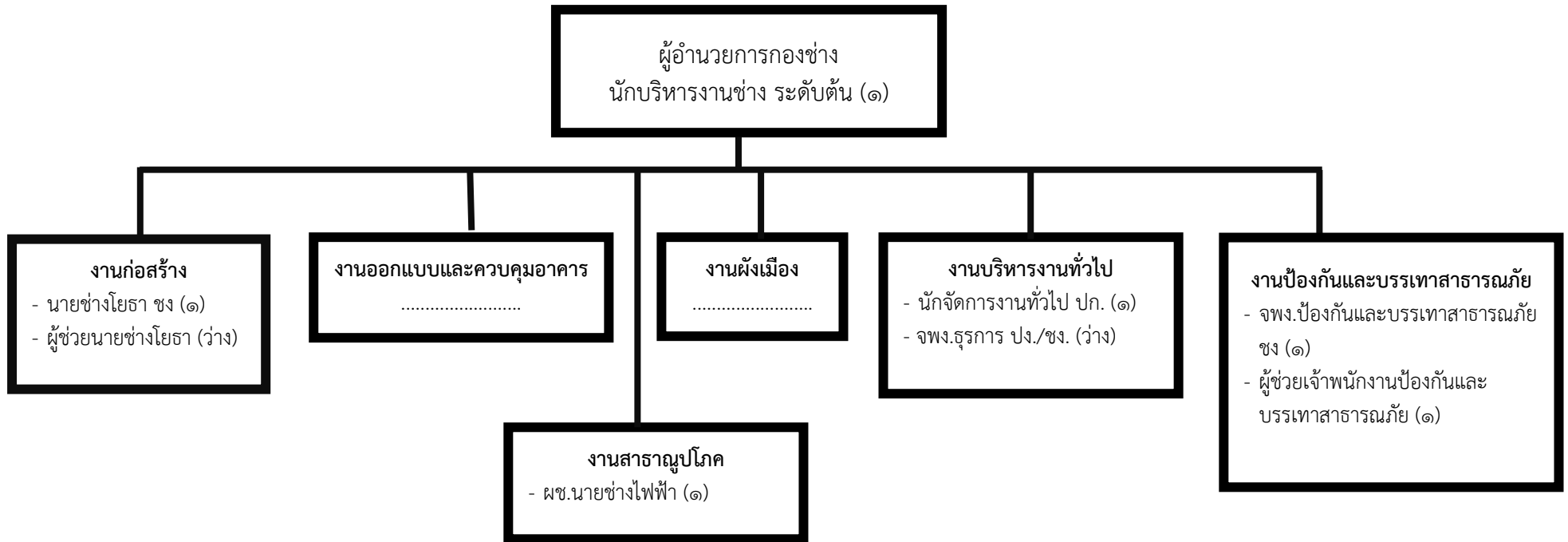
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	๑	๑	-	๑	๑	๑



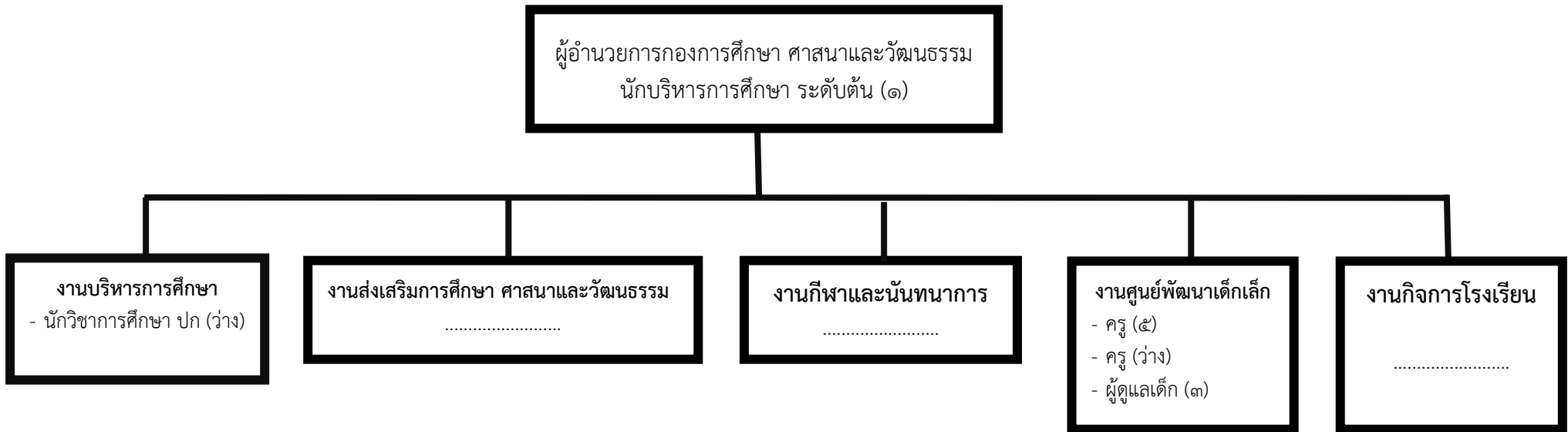
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๑	๑	๓	๑



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ครู	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๖	๓



๗ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าโหล

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (บาท)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นายพนมกร คู่มัด	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๓๒,๕๑๐	
๒	นางสาวเบญญาภา ขจรวุฒิโชค	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๐,๒๒๐	
สำนักงานปลัด										
๓	นางฉริดา แก้วแสงอินทร์	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๙,๑๑๐	
๔	นางสาวภัสพร จินะปือก	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๖,๙๘๐	
๕	นางอรพิน เชื้อเมืองพาน	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๔,๐๑๐	
๖	นายเอกนรินทร์ โนจิต	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑,๑๔๐	
๗	นางประกายดาว ชัยมงคล	ปวส.	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙,๕๘๐	
๘	-ว่าง-	-	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	(ปวช.)
๙	นางสาวเพ็ญศิณี ดิษฐชัยพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๖,๐๘๐	-
๑๐	นายสุวิทย์ คำศิลา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒,๗๑๐	-
๑๑	นายเชาว์ สมบูรณ์	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๙,๐๐๐	-
๑๒	นางสุทิน สมบูรณ์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-



บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโหล (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (บาท)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
ส่วนการคลัง										
๑๓	นายอเนก ถาคำ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๗,๔๘๐	
๑๔	นางสาวธันว์วดี ธีรัตน์ศิริกุล	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๔,๙๗๐	
๑๕	นางสาววิญฉนิษฐ์ แสงศรุตอัครนนท์	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๙,๕๘๐	
๑๖	นางสาวพิตตินันท์ พันธชาตินิยม	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง.	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง.	๑๗,๕๗๐	
๑๗	-ว่าง-	-	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	(ปวช.)
๑๘	นางสาวพิมพ์ ไชยเทพ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๐,๑๘๐	
ส่วนโยธา										
๑๙	นายทวีศักดิ์ แม่นชัยภูมิ	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๙,๑๑๐	
๒๐	นางรัชชณีกร ทะจักร์	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๕-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๒,๖๐๐	
๒๑	นายเด่น วิงแสน	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑,๑๙๐	
๒๒	-ว่าง-	-	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	(ปวส.)
๒๓	นายบุญยสิทธิ์ ดิษฐชัยพันธุ์	-	๒๕-๓-๐๕-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๕-๓-๐๕-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๑,๕๑๐	
๒๔	นายมานพ อุตสาหกรรม	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๑,๗๙๐	-
๒๕	นายจักร์ อินตะวิชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๙,๔๐๐	-
๒๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-



บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาโหล (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (บาท)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๒๗	นายเนย ปัญญาสิทธิ์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	-
ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
๒๘	นางกัญญาณัท แदनารินทร์	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์ มหาลัย)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๒๘,๕๖๐	-
๒๙	-ว่าง-	-	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	-	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	-	-	-
๓๐	นางประกาย อุตสาห์	ปริญญาโท	๕๕-๒-๐๑๓๑	ครู	ค.ศ.๑	๕๕-๒-๐๑๓๑	ครู	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ
๓๑	นางลამัย กันทะตา	ปริญญาโท	๒๒-๒-๐๒๘๘		ค.ศ.๑	๒๒-๒-๐๒๘๘				
๓๒	นางจรวพร เทพจินดา	ปริญญาตรี	๕๕-๒-๐๒๘๗		ค.ศ.๑	๕๕-๒-๐๒๘๗				
๓๓	นางฉวิล เปล่งศรี	ปริญญาตรี	๒๒-๒-๐๒๘๙		ค.ศ.๑	๒๒-๒-๐๒๘๙				
๓๔	นางติ่ม ยาวิละ	ปริญญาตรี	๕๕-๒-๐๓๖๒		ค.ศ.๑	๕๕-๒-๐๓๖๒				
๓๕	-ว่าง-	-	๒๒-๒-๐๒๘๖		-	๒๒-๒-๐๒๘๖				
๓๖	นางสาวสร้อยสุดา เพยคำ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	-
๓๗	นางสาวธิตมา กามะวิถี	ปริญญาตรี	-		-	-		-	๙,๐๐๐	-
๓๘	นางสาวพิกุลทอง บุญประสิทธิ์	ปริญญาตรี	-		-	-		-	๙,๐๐๐	-



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโหลย

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโหลย

บทนำ

๑. ความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่สำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในสภาวะการปัจจุบันที่บริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นได้รับการสื่อสารในหลายช่องทาง องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับตัว ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับหลักเกณฑ์ของก.จังหวัด กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัดมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้กว้าง รอบรู้ รู้ลึกและรู้ทัน เพื่อเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์กร อีกทั้งทำให้บุคลากรมีค่านิยมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโหลย จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการโดยให้สอดคล้องและประยุกต์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. หลักการ

เพื่อเป็นการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และสร้างเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโหลย เป็นข้าราชการมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารงาน ที่ดีขึ้น มีความโปร่งใส ก่อให้เกิดประโยชน์กับพื้นที่และประชาชนโดยทั่วไป

๓. วิสัยทัศน์

“อ่าวนาโหลยน่าอยู่ ประตูด่านเมืองน่าอยู่ ประสานสามัคคี สุขภาพดีถ้วนหน้า ร่วมรักษาธรรมชาติ ให้โอกาสทางการศึกษา หมดปัญหาเสพติด เศรษฐกิจพอเพียง รุ่งเรืองวัฒนธรรม”

๔. พันธกิจ

- ๑) ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่ ประตูสู่จังหวัดน่าน
- ๒) สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและ หน่วยงานต่าง ๆ ในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน



- ๔) จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
- ๖) รณรงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการคุ้มครองทางสังคม ตลอดจนป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๗) ส่งเสริมการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- ๘) อนุรักษ์และพัฒนาประเพณีอันดีงาม บำรุงศาสนาและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. เป้าประสงค์

๕.๑ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโหล โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๕.๒ ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๖. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

๖.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโหล ช่วง พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้รับการเสริมสร้างตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโหล เพิ่มสูงขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ เมื่อเทียบระหว่างปี ๒๕๖๓ กับปี ๒๕๖๐

๖.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕

๖.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕

๖.๕ ร้อยละ ๘๕ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโหล มีความพึงพอใจในแนวทางการพัฒนาบุคลากร

๗. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีความรู้คู่ความดี
- ๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา โดยมีกิจกรรมดังนี้



- ๑) ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน
- ๒) ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ภายในองค์กรทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

๘. รายละเอียดของกิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	-วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน -กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา -สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาด้านใด	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม
โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร	-วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน -กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา -สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาด้านใด	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม
ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงานจากหน่วยงานอื่น	-วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน -กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา -สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาด้านใด	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม
โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	-วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน -กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา -สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาด้านใด	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม
โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ประจำปี ๒๕๖๑	-วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน -กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา -สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาด้านใด	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม
กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงานของตนเอง	-วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน -กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา -สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาด้านใด	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม
จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร	- บุคลากรที่ผ่านการอบรมได้รับการบันทึกข้อมูล ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละผู้ได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม
โครงการซ่อมแผนฉุกเฉินกรณีเกิดเหตุไฟไหม้	- บุคลากรเข้าร่วมการซ้อมแผนกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ ร้อยละ ๙๐ - บุคลากรมีความรู้และสามารถทำหน้าที่ของตนเองกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ได้ ร้อยละ ๙๐ - หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุไฟไหม้	ร้อยละผู้เข้าร่วมซ้อมแผน



กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
กิจกรรม ๕ ส.	<ul style="list-style-type: none">- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. ร้อยละ ๙๐- บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจขั้นตอน ๕ ส ร้อยละ ๙๐- หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาลใน หน่วยงาน ให้กับบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">- บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้าน คุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐- บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม
โครงการอบรมและศึกษาดู งานการต่อต้านการทุจริต	<ul style="list-style-type: none">- บุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านต้านการ ทุจริต ร้อยละ ๙๐- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการทุจริต ร้อยละ ๙๐- หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐	ร้อยละผู้ได้รับการส่งเสริมการต่อต้านการ ทุจริต
กิจกรรมต่อต้านการทุจริตใน พื้นที่ตำบลอ่าวนาโหล	<ul style="list-style-type: none">- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการ ทุจริต ร้อยละ ๙๐- บุคลากรตระหนักรู้การต่อต้านการ ทุจริต ร้อยละ ๙๐- หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับ ซ้อนและให้ความรู้เรื่อง ผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับ บุคลากร	<ul style="list-style-type: none">- จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม- คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐- หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน ในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละความสำเร็จ



กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย	<ul style="list-style-type: none">- จัดทำคู่มือผลการให้บริการ จำนวน ๑ เล่ม- คู่มือผลการให้บริการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐- หน่วยงานมีคู่มือการให้บริการในการปฏิบัติราชการ	จำนวนเล่ม
จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย	<ul style="list-style-type: none">- จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐- หน่วยงานมีประกาศ เจตจำนงต่อต้านการทุจริต	ร้อยละความสำเร็จ
โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง	<ul style="list-style-type: none">- ร้อยละของจำนวนโครงการที่เปิดเผย ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง- ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน- หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	ร้อยละความพึงพอใจ
มาตรการยกระดับการคุณภาพการให้บริการประชาชน	<ul style="list-style-type: none">- จำนวนครั้งในการให้บริการกับประชาชน- ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน- ประชาชนได้รับความสะดวกในการมารับบริการ	ร้อยละความพึงพอใจ
การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ	<ul style="list-style-type: none">- บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐- บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี	ร้อยละผู้เข้ารับการพัฒนา



กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน 	ร้อยละของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำ	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำ ร้อยละ ๙๐ - พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำ ร้อยละ ๙๐ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม
ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ - หน่วยงานมีสายงานผู้บริหารที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม
โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวลดภาวะโลกร้อนในเขตพื้นที่ตำบลอายนาลัย	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ - บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๙๐ - หน่วยงานมีพื้นที่สีเขียวและสภาพแวดล้อมน่าอยู่ 	ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ
โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> - ส่วนราชการสังกัด อบต.อายนาลัยร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ 	ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม



ยุทธศาสตร์ที่ ๔

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
กิจกรรมเทคนิคการสอนงานและสร้างระบบพี่เลี้ยงในองค์กร ทุกงานใน อบต. อายนาลัย	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากร มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ร้อยละ ๙๐ - ผู้มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ - หน่วยงานมีงานการเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ 	ร้อยละของผู้มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่
จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ 	ร้อยละบุคลากรในสำนักงาน(เฉพาะพนักงานส่วนตำบล)
ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเข้าร่วมประชุมประจำเดือนร้อยละ ๙๐ - ส่วนราชการ จัดทำการนำเสนอผลงานประจำเดือน ร้อยละ ๙๐ - หน่วยงานรู้การเคลื่อนไหวและการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง 	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุมประจำเดือน
โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management /KM)	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ การจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงาน ร้อยละ ๙๐ - บุคลากรมีความรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๘๐ - หน่วยงานได้จัดการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานร่วมกัน 	ร้อยละความสำเร็จ
โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	ร้อยละความสำเร็จ



กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในอันดีให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อยตามสถานการณ์ ปีละไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม)	<ul style="list-style-type: none">- ดำเนินกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมาย- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐- หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ของเป้าหมาย
โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากร	<ul style="list-style-type: none">- บุคลากรตอบแบบสอบถามร้อยละ ร้อยละ ๙๐- บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ ๙๐- หน่วยงานรับทราบปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	ร้อยละบุคลากร



๙. แผนปฏิบัติการรายปี ช่วงระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓

โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าไลย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	
๑	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๑๕๐,๐๐๐	X	X	X	งานการเจ้าหน้าที่
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสมรรถนะหลัก ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ร้อยละ ๙๐	๑๐๐,๐๐๐	X	-	-	งานการเจ้าหน้าที่



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงาน จากหน่วยงานอื่น	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๕๐,๐๐๐	X	X	X	งานกร เจ้าหน้าที่
๔	โครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	๙๐,๐๐๐	-	X	-	กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม
๕	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ประจำปี ๒๕๖๑	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	-	X	-	-	งานกร เจ้าหน้าที่



ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงานของตนเอง	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ที่มีความรู้ความสามารถเติบโตในสายงานร้อยละ ๙๐	-	X	X	X	งานการ เจ้าหน้าที่
๒	จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่ผ่านการอบรมได้รับการบันทึกข้อมูล ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - การบันทึกข้อมูลถูกต้อง สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการฝึกอบรม ตรวจสอบได้ ร้อยละ ๙๐	-	X	X	X	งานการ เจ้าหน้าที่



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	
๑	โครงการซ่อมแผนฉุกเฉินกรณีเกิดเหตุไฟไหม้	ร้อยละผู้เข้าร่วมซ่อมแผน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมการซ่อมแผนกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้และสามารถทำหน้าที่ของตนเองกรณีเกิดเหตุไฟไหม้ได้ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีแผนเตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุไฟไหม้	-	X	X	X	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒	กิจกรรม ๕ ส.	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส. ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ และเข้าใจขั้นตอน ๕ ส ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๙๐	-	X	X	X	ทุกส่วนราชการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี									
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ ต่อกิจกรรม	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ	
					๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓		
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๓๐,๐๐๐	X	X	X	งานการ เจ้าหน้าที่	
๒	โครงการอบรมและศึกษาดูงานการต่อต้านการทุจริต	ร้อยละผู้ได้รับการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริต	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการส่งเสริมด้านต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐	๕๐,๐๐๐	-	-	X	งานการ เจ้าหน้าที่	
๓	กิจกรรมต่อต้านการทุจริตในพื้นที่ตำบลอ่าวนา	ร้อยละของผู้เข้าร่วม	เชิงปริมาณ	-	X	X	X	ทุกส่วน	



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

	ไลอย	กิจกรรม	- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรตระหนักรู้การต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐						ราชการ
๔	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ	-	X	X	X		งานการเจ้าหน้าที่
๕	จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอายนาลัย	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลการให้บริการ จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการให้บริการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือการให้บริการในการปฏิบัติราชการ	-	X	X	X		สำนักงานปลัด



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของ องค์การบริหารส่วนตำบลอายน่าโหล	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศ เจตจำนงต่อต้านการทุจริต	-	X	-	-	งานการ เจ้าหน้าที่
๒	โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - ร้อยละของจำนวนโครงการที่เปิดเผยแพร่ข้อมูลการจัดซื้อจัด จ้าง เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	-	X	X	X	กองคลัง งานพัสดุ
๓	มาตรการยกระดับการคุณภาพการให้บริการ ประชาชน	ร้อยละความพึงพอใจ	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งในการให้บริการกับประชาชน เชิงคุณภาพ - ความพึงพอใจในการทำงานของหน่วยงานจากประชาชน เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการมารับบริการ	๒๕,๐๐๐	X	X	X	งาน วิเคราะห์ นโยบายและ แผน
๔	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติราชการ	ร้อยละผู้เข้ารับการพัฒนา	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐	-	X	-	-	งานการ เจ้าหน้าที่



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

			เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี					
๕	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากร	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐	X	X	X	งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง



กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	
๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำ	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติหน้าที่ความเป็นผู้นำ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕๐,๐๐๐	X	X	X	งานการ เจ้าหน้าที่
๒	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการ ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีสายงานผู้บริหารที่มีภาวะการเป็นผู้นำและบังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕๐,๐๐๐	X	X	X	งานการ เจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง



กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	
๑	โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวลดภาวะ โลกร้อนในเขตพื้นที่ตำบลอายนาโหล	ร้อยละผู้เข้าร่วม โครงการ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีพื้นที่สีเขียวและสภาพแวดล้อมน่าอยู่	-	X	X	X	สำนักงาน ปลัด และทุกส่วน ราชการ ร่วมกัน
๒	โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ ประชาชน	ร้อยละของส่วนราชการ ไปจัดกิจกรรม	เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด อบต.อายนาโหลร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	๒๐,๐๐๐	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา



ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	
๑	กิจกรรมเทคนิคการสอนงานและสร้างระบบที่ เลี้ยงในองค์กร ทุกงานใน อบต.อายนาลัย	ร้อยละของผู้มาติดต่อ ราชการงานการ เจ้าหน้าที่	เชิงปริมาณ - บุคลากร มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ผู้มาติดต่อราชการงานการเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีงานการเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ	-	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ
๒	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กร เรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่น พับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติ ราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับ บุคลากรในสังกัด	ร้อยละบุคลากรใน สำนักงาน(เฉพาะ พนักงานส่วนตำบล)	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	-	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา								
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน								
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕ ๖๑	๒๕ ๖๒	๒๕ ๖๓	
๑	ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	ร้อยละของการเข้าร่วมประชุมประจำเดือน	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมประชุมประจำเดือนร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ส่วนราชการ จัดทำกรนำเสนอผลงานประจำเดือน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานรู้การเคลื่อนไหวและการทำงานของแต่ละส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง	-	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ
๒	โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการ การจัดการความรู้ (KM) ของหน่วยงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้เข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการ ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานได้จัดการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานร่วมกัน	๕๐,๐๐๐	X	X	X	ทุกส่วน ราชการ
๓	โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ	๕๐,๐๐๐	-	X	-	งานการ เจ้าหน้าที่



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

			<ul style="list-style-type: none">- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ <ul style="list-style-type: none">- หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๔	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในอันดีให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อยตามสถานการณ์ ปีละไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม)	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย	เชิงปริมาณ <ul style="list-style-type: none">- ดำเนินกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย เชิงคุณภาพ <ul style="list-style-type: none">- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ <ul style="list-style-type: none">- หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	X	X	X	ทุกส่วนราชการ
๕	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากร	ร้อยละบุคลากร	เชิงปริมาณ <ul style="list-style-type: none">- บุคลากรตอบแบบสอบถามร้อยละ ร้อยละ ๘๐ เชิงคุณภาพ <ul style="list-style-type: none">- บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ร้อยละ ๘๐ เชิงประโยชน์ <ul style="list-style-type: none">- หน่วยงานรับทราบปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	-	X	X	X	งานกรเจ้าหน้าที่



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโหลย

องค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวนาโหลย ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

