



# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	21
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	21
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	25
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	34
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	37
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	44
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	47
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	49
14. ภาคผนวก	50
- สำเนาคำสั่ง อบต.โป่งนก ที่ 337/2560 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2560 เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2561 - 2563 ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2560	
- สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560	
- สำเนาประกาศ อบต.โป่งนก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 - 2563)	

\*\*\*\*\*

## 1. หลักการและ

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 โดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขึ้น ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

## ๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ตามตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลโป่งนก เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบัน

บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด ชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์กรบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์กรบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการจะต้อง พิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการ กำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูล เปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อ หน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน ราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองาน ของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้

สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อาทิ เช่น เรื่องการบริหารงาน งบประมาณ อัตรากำลังคน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ วิธีการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งใหม่มาทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

#### **กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

**สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ซึ่งหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคน

เหล่านี้ย่อมมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

**กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของอัตรากำลังที่ต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

#### **แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

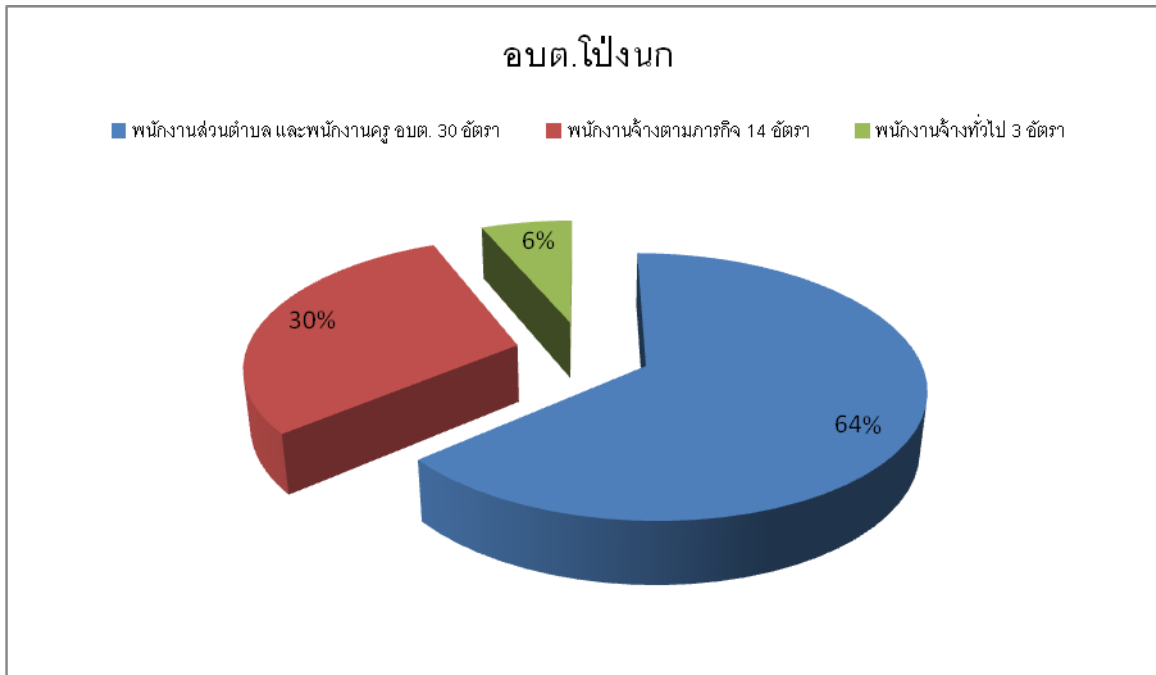
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

**พนักงานจ้าง** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยประกอบอื่น ๆ จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง 2 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานจ้างทั่วไป
2. พนักงานจ้างตามภารกิจ



### แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ซึ่งได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

**สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ



วางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวกทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิมการศีกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

**กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิมการศีกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิมการศีกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

**กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิมการศีกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิมการศีกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิมการศีกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิมการศีกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

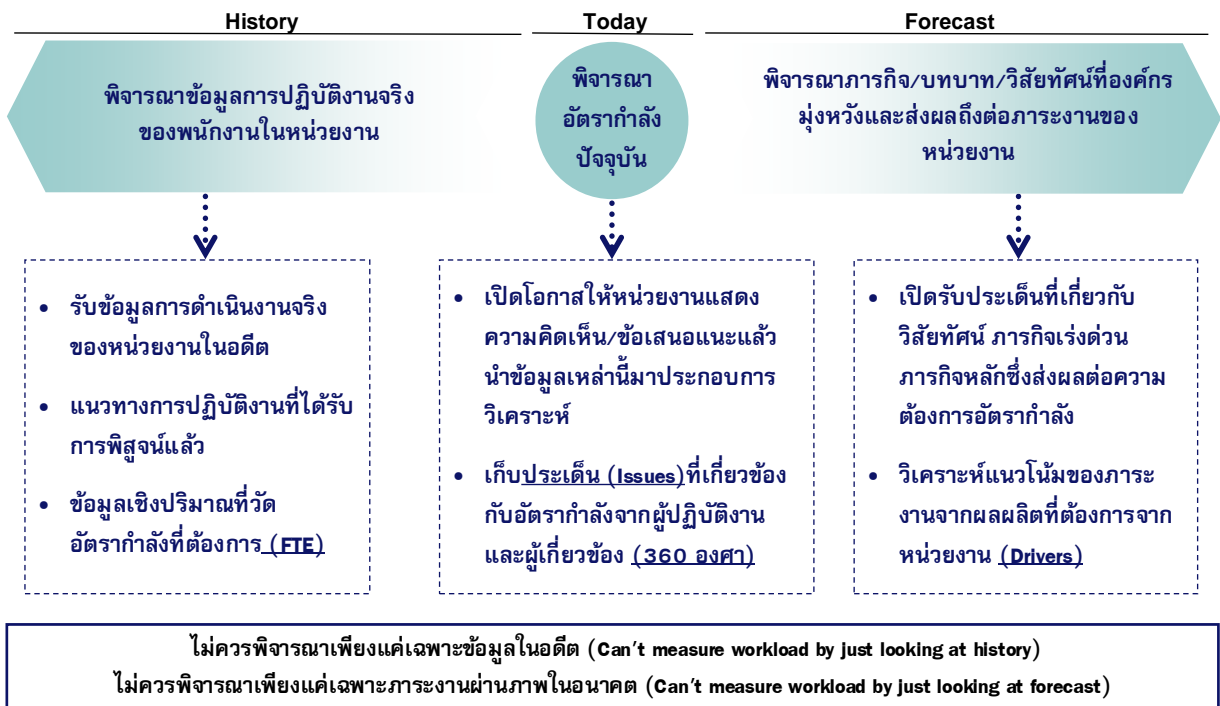
**กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิมการศีกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เงินช่วยเหลือเด็กแรกเกิด ส่งเสริมอาชีพ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจนขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาอาชีพกลุ่มสตรี ส่วนวุฒิมการศีกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

**กองส่งเสริมการเกษตร** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิมการศีกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตอบสนองนโยบายรัฐบาลด้านการเกษตร บริการให้ความรู้เกษตรกร ประสานงานกับหน่วยงานเกษตรอำเภอเทพสถิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพื้นที่ สาธารณประโยชน์ ฯลฯ คุณวุฒิการศีกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

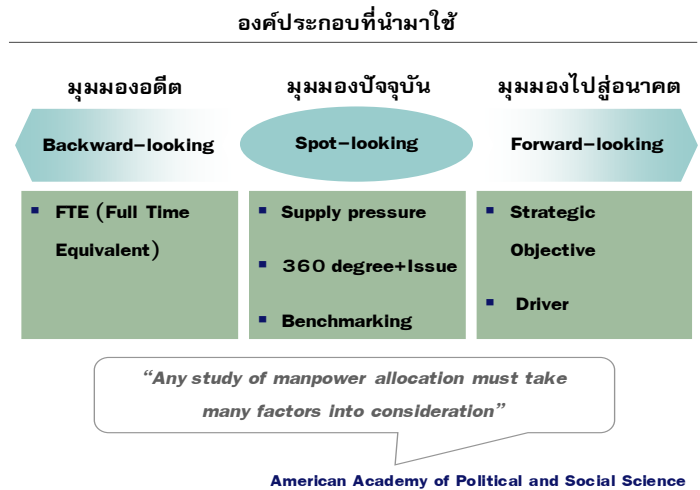
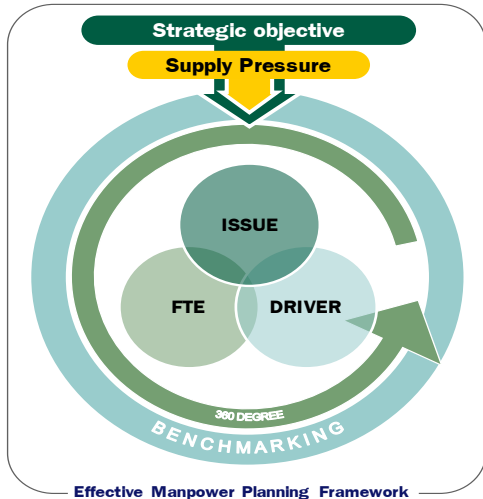
### แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องกันอย่างสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านสังคมสงเคราะห์ มีคุณวุฒิการศึกษา ทางสังคมศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สังคมวิทยา จิตวิทยา การพัฒนาชุมชน การบริหาร การปกครอง ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานและบุคลากรผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและงบประมาณในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้กำหนด

อัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) :** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามที่ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

**พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้ หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือไม่

**พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

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

**หมายเหตุ**

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

**กระจกด้านที่ 4 Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การ

ปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโป่งนก (การตรวจประเมิน LPA)

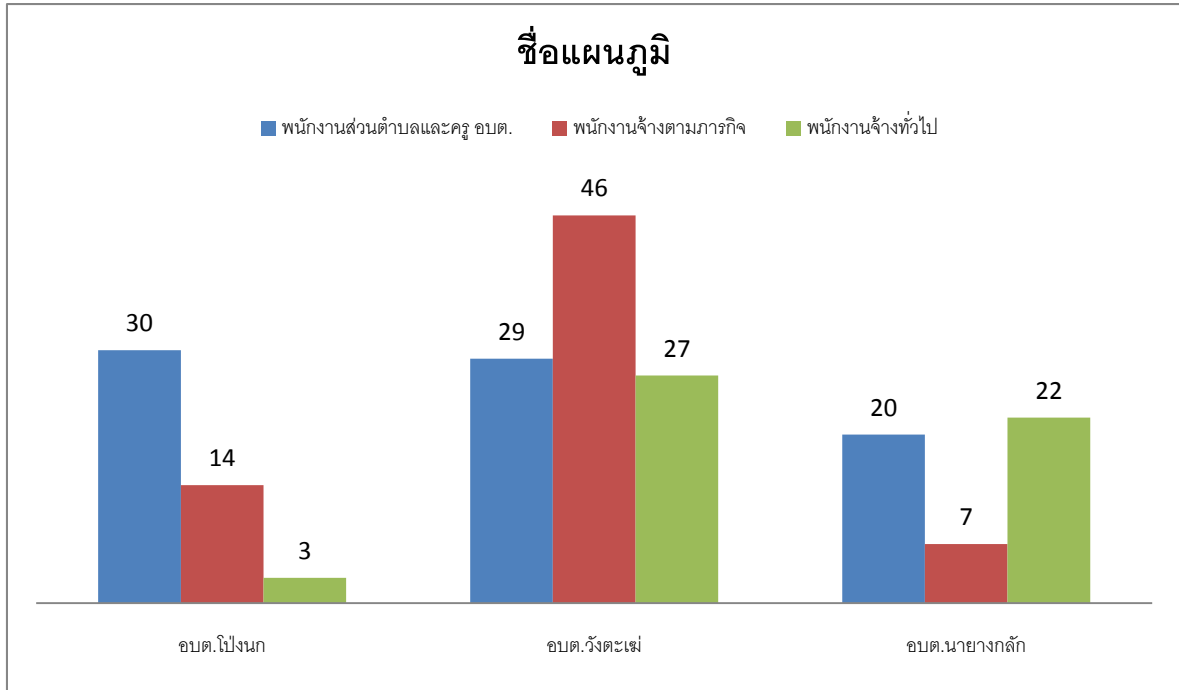
**กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กร มาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

**1. ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร

**2. ประเด็นเรื่องโยกย้าย** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นองค์กรที่มีข้าราชการจำนวนหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ตำบลโป่งนก ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับหากมีข้าราชการโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอด องค์ความรู้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**3. มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายก องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฒ่า และองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชนแตกต่างกันบ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฒ่า ซึ่งอยู่ในพื้นที่อำเภอหนองบัวระเหว ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน พื้นที่การปกครองติดต่อกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะเฒ่า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดแตกต่างกันมาก แต่บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าข้อกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกันมาก ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลนายางหลัก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าข้อกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังใกล้เคียงกันมาก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ ปัจจุบัน ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อกำหนดเวลาได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2561 - 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบคัดเลือกมาบรรจุแต่งตั้งหลายตำแหน่ง และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 1. ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 -

#### 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้  แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี  ประจำปี งบประมาณ 2561 - 2563 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี  โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 วิเคราะห์  ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้  แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้  สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้  บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

1.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้  ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้  อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

1.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

1.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

1.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้  เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

1.6 กำหนดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

1.7 ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้  รับการพัฒนาความรู้  ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

## **2. ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

2.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ลดความรุนแรงลงได้

2.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

2.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2.4 ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

2.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก สามารถที่จะบริหารจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกโดยรวม

2.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนด้านงบประมาณพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

2.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### **3. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563**

3.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.3 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

3.4 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน เป็นต้น

3.5 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.6 องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ

3.7 องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563



3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ ถึงจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
19 กรกฎาคม 2560	แต่งตั้งคณะทำงาน	
8 สิงหาคม 2560	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
11 สิงหาคม 2560	ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต. ช้างเคียง	อบต.วังตะเฒ่า, อบต.นาयाงหลัก
24 สิงหาคม 2560	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
กันยายน 2560	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดชัยภูมิพิจารณา	
กันยายน 2560	ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
กันยายน 2560	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต. โป่งนก	ปลายเดือน กันยายน 2560
กันยายน 2560	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี	1 ตุลาคม 2560 ถึง 30 กันยายน 2560
ตุลาคม 2560	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี	อำเภอเทพสถิต และ จังหวัดชัยภูมิ

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ว่าเป็นอย่างไร โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

#### 4.1 สภาพปัญหาของพื้นที่

##### 4.1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) องค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่ในความรับผิดชอบเป็นบริเวณกว้าง
- (2) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านต่อหมู่บ้านกับพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (3) ไม่มีคู่สายโทรศัพท์สาธารณะยากต่อการให้บริการที่ต้องเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต

- (4) ไฟฟ้าแรงต่ำการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเข้าพื้นที่ใช้สอยไม่เพียงพอ
- (5) การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
- (6) ระบบประปาหมู่บ้าน และการประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

#### 4.1.2 ด้านเศรษฐกิจ

- (1) การประกอบอาชีพทางการเกษตรประสบความสำเร็จ ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากเกิดปัญหามภัยแล้งบ้าง อุทกภัยบ้าง และโรคพืชต่าง ๆ
- (2) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (3) ประชากรขาดการประกอบอาชีพเสริม
- (4) การขาดความรู้ ขาดแหล่งเงินทุน ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- (5) การขาดการรวมตัวกันในลักษณะกลุ่มอาชีพเพื่อช่วยเหลือกันและต่อรอง

ราคา

#### 4.1.3 ด้านสังคม

- (1) การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก ปัญหามการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- (2) การแพร่ระบาดของยาเสพติดในเยาวชน และติดยาในวัยทำงานถึงวัยสูงอายุ
- (3) ประชาชนขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ดี
- (4) การใช้สารเคมีอันตรายทางการเกษตร ส่งผลต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม
- (5) ปัญหาเศรษฐกิจครอบครัว ขาดการเอาใจใส่ของผู้ปกครองเกิดปัญหาเยาวชนใฝ่ใจการเรียนรู้ในการศึกษาตามวัย ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาต่ำไม่จบการศึกษาภาคบังคับ แม้จะมีการศึกษานอกระบบ ประชากรด้อยคุณภาพส่งผลต่อการประกอบอาชีพ รวมถึงการทะเลาะวิวาทในงานรื่นเริงต่าง ๆ
- (6) การส่งเสริมอาชีพไม่ต่อเนื่องขาดตลาดระบายสินค้า
- (7) ขาดจิตสำนึกสาธารณะ ขาดระเบียบวินัย
- (8) ขาดแหล่งเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญจากประชากรรุ่นใหม่ ขาดการสานต่อปัญญาท้องถิ่น
- (9) ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง เยาวชนขาดความอบอุ่นในครอบครัวเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจการอพยพแรงงาน

#### 4.1.4 ด้านการเมืองการบริหาร

- (1) บุคลากรไม่มีความรู้ที่ตรงกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- (2) การศึกษาพื้นที่โครงการก่อนดำเนินการและการประเมินโครงการภายหลังการดำเนินการแล้วเสร็จ ดำเนินการอย่างไม่เป็นรูปธรรม
- (3) การบริหารจัดการอยู่ภายใต้กรอบของนโยบายของรัฐ และหน่วยงานราชการที่กำกับดูแลทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนถูกจัดไว้ลำดับท้าย

ประชาชน

เป้าหมาย

- (4) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นค่อนข้างต่ำ
- (5) การพัฒนาได้รับประโยชน์เฉพาะกลุ่มขาดการตรวจสอบจากภาคประชาชน
- (6) ความขัดแย้งในชุมชนหรือในองค์กร ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

#### 4.1.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า และจับจองที่สาธารณะ
- (2) ปัญหาแหล่งน้ำ ฝายชำรุด แหล่งน้ำขุ่น คูคลองตื้นเขินเนื่องจากไม่มีพืชปกคลุมหน้าดิน ไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

(3) ปัญหาสภาพดินเสื่อมสารเคมีจากการเกษตรตกค้างลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะ

### 4.2 ความต้องการของประชาชน

#### 4.2.1 ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) การบริการสาธารณะเกิดประโยชน์คุ้มค่าและคงทนถาวร
- (2) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและพื้นที่การเกษตร สะดวก ปลอดภัย
- (3) มีระบบโทรศัพท์สาธารณะพอเพียงต่อการติดต่อสื่อสาร
- (4) ระบบไฟฟ้าแรงต่ำและไฟฟ้าสาธารณะขยายเขตทั่วถึงทุกครัวเรือน

#### 4.2.2 ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- (1) การประกันราคาพืชผลทางการเกษตร
- (2) ศูนย์ข้อมูลข่าวสารในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- (3) การฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาการ ตลอดจนการศึกษาดูงาน
- (4) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพหาตลาดสร้างรายได้
- (5) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการเกษตรที่ก้าวหน้า

#### 4.2.3 ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- (1) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการและด้านสุขภาพทุกวัย
- (2) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน
- (3) การป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้าและโรคติดต่ออื่น ๆ
- (4) การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- (5) ให้การสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ เด็กกำพร้า คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

#### 4.2.4 ความต้องการแหล่งน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

- (1) การพัฒนาแหล่งน้ำให้สะอาด ปลอดภัย เพื่อการอุปโภค และบริโภค
- (2) ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขินเพิ่มพื้นที่การกักเก็บน้ำ
- (3) ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้เข้าถึงทุกครัวเรือน

#### 4.2.5 ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- (1) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาภาคบังคับให้ครอบคลุมทั่วถึง
- (2) จัดแหล่งความรู้ที่หลากหลาย และมีศูนย์การเรียนรู้ตำบล
- (3) ส่งเสริมการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- (4) พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (5) พัฒนาและส่งเสริมอาชีพกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน และชุมชน

#### 4.2.6 ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- (1) พัฒนาถนนเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของตำบล
- (2) ฝึกอบรมเยาวชนอาสาสมัครด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (3) จัดทำแนวเขตพื้นที่ป่าสาธารณะและทำแนวป้องกันไถป่า
- (4) สำรวจและปลูกเสริมพันธุ์ไม้ที่เหมาะสมกับพื้นที่และพันธุ์ไม้ดั้งเดิม
- (5) อนุรักษ์ผืนป่าเพื่อการพัฒนาแหล่งน้ำ และพัฒนาคุณภาพดินสำหรับการเพาะปลูกอย่างเหมาะสม

#### 4.2.7 ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (1) ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน เช่น กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ และกลุ่มอาสาสมัครหรือจิตอาสา
- (2) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทันเหตุการณ์ต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่

### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จะสำเร็จสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ ในการตระหนักถึงปัญหาของชุมชนและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็กวัยก่อนเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ โดยยึดแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นมุ่งเน้นด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยยึดหลักแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำริ ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 เป็นแนวทาง

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น 7 ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิควิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

#### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (2) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (3) การสาธารณสุขอุปการ
- (4) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (5) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (6) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (7) การจัดให้มีตลาดแลกเปลี่ยนสินค้าทางการเกษตร
- (8) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พัฒนาด้านอุปกรณ์การรักษาพยาบาลที่ทันสมัย การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สนามเด็กเล่น ตลอดจนสถานที่จัดประชุมอบรมของประชาชน

- (9) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่

#### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบลโป่งนก
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในพื้นที่ตำบลโป่ง

นก

- (5) การผังเมือง

- (6) การควบคุมอาคาร

#### 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนา

ตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(4) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะ

ดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(5) การส่งเสริมอาชีพ และฝึกอาชีพใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจครัวเรือน

### 5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

(2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(4) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

(5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

### 5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการศึกษา

(2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของ

ท้องถิ่น

(4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

### 5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ เชื่อว่า จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล โป่งนก จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะ

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

### 6.1 ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การแก้ไขปัญหาความยากจน
4. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
5. การจัดระเบียบสังคม ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย
6. การส่งเสริมการศึกษาของเด็กและเยาวชน
7. การป้องกันภัยจากยาเสพติด และบรรเทาสาธารณภัย
8. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
9. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### 6.2 ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
4. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีภารกิจความรับผิดชอบมากขึ้นตามการขยายตัวของชุมชนและประชากร จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนนำมาซึ่งประโยชน์สุขส่วนรวม ดังนั้น ต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้น เพื่อให้ภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงานสอดคล้องกับจำนวนบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมี

การแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 47 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีการปรับโครงสร้างส่วนตำบลโป่งนก มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกต่อไป

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ ขององค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

#### 1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

**1.1 S มาจาก Strengths** หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการบริหาร จุดแข็งด้านงบประมาณ จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล จุดแข็งด้านสภาพพื้นที่ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**1.2 W มาจาก Weaknesses** หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

#### 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

**2.1 O มาจาก Opportunities** หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหาร ที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**2.2 T มาจาก Threats** หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง</li> <li>2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 50 ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวเข้าถึงประชาชน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>3. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่าง</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>3. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
--	--

<p>เสมอภาคกัน</p> <p>6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	
<p><u>โอกาส O</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.</li> <li>2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><u>ข้อจำกัด T</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วน

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 6 กอง ดังนี้

### 8.1 โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1. สำนักปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> </ul> <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน อบต.</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul>	<p><b>1. สำนักปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานธุรการ งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> </ul> <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน อบต.</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p>1.5 งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานมวลชนสัมพันธ์</li> </ul> <p>1.6 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</li> </ul>	<p><b>1. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p>1.5 งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง</li> <li>- งานมวลชนสัมพันธ์</li> </ul> <p>1.6 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</li> </ul>	
<p><b>2. กองคลัง</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	<p><b>2. กองคลัง</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนการควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนการควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	
<p><b>3. กองช่าง</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝาย ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานประเมินราคา</li> </ul> <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> </ul> <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p><b>3. กองช่าง</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝาย ทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานประเมินราคา</li> </ul> <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> </ul> <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	
<p><b>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> </ul>	<p><b>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนและวิชาการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> </ul>	4.2 งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริม อาชีพ</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> </ul>	
<b>5. กองสวัสดิการสังคม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.1 งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน               <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสำรวจและจัดทำข้อมูล</li> </ul> </li> <li>5.2 งานสังคมสงเคราะห์               <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ</li> </ul> </li> <li>5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</li> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> </ul> <b>5. กองสวัสดิการสังคม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>5.1 งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน               <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสำรวจและจัดทำข้อมูล</li> </ul> </li> <li>5.2 งานสังคมสงเคราะห์               <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</li> </ul> </li> </ul>	
<b>6. กองส่งเสริมการเกษตร</b> ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) <ul style="list-style-type: none"> <li>6.1 งานวิชาการเกษตร               <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผลิตปุ๋ยชีวภาพ</li> <li>- งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</li> <li>- งานตลาดกลางสินค้าเกษตร</li> </ul> </li> <li>6.2 งานส่งเสริมการปศุสัตว์               <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการประมง</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</li> </ul> </li> <li>6.3 งานดูแลรักษาที่สาธารณะและป่าชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ</li> </ul> 5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <b>6. กองส่งเสริมการเกษตร</b> ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร) <ul style="list-style-type: none"> <li>6.1 งานวิชาการเกษตร               <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผลิตปุ๋ยชีวภาพ</li> <li>- งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</li> <li>- งานตลาดกลางสินค้าเกษตร</li> </ul> </li> <li>6.2 งานส่งเสริมการปศุสัตว์               <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการประมง</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</li> </ul> </li> <li>6.3 งานดูแลรักษาที่สาธารณะและป่าชุมชน</li> </ul>	

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลังแผน 3 ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ**

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
2	<u>สำนักปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
3	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี
6	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	กสด. ว่างเดิม
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย (ปง./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย (ปง./ชง.) (10-3-01-4805-002)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
9	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	กสด.
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
14	คนตักแต่งสวน	1	1	1	1	-	-	-	







40	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น) (10-3-14-2109-001) นักวิชาการเกษตร (ปก.ชก.) (10-3-14-3401-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสธ.
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
41	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	47	47	47	47	-	-	-	

**สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ**

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	สำนักปลัด	16	16	16	16	-	-	-	
2	กองคลัง	7	7	7	7	-	-	-	
3	กองช่าง	5	5	5	5	-	-	-	
4	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	13	13	13	13	-	-	-	
5	กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
6	กองส่งเสริมการเกษตร	3	3	3	3	-	-	-	
<b>รวม</b>		<b>47</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>47</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

### องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (ง)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			ที่เพิ่มขึ้น (2)						
						2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) <u>สำนักปลัด อบต.</u>	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	406,920	1	1	1	-	-	-	15,120	15,840	16,320	422,040	437,880	454,200	เงินเดือน 32,510
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	371,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480	เงินเดือน 27,480
3	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	1	1	237,600	1	1	1	-	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	253,680	262,560	เงินเดือน 19,800
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	1	1	226,080	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,800	233,760	241,440	249,240	เงินเดือน 18,840
5	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม (ร้องขอ กสท.)
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม (ร้องขอ กสท.)
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชง.	1	1	234,960	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	เงินเดือน 19,580
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <u>พนักงานตามภารกิจ</u>	ป.ง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม (ร้องขอ กสท.)
9	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	1	1	229,440	1	1	1	-	-	-	9,600	9,600	9,960	239,040	248,640	258,600	เงินเดือน 19,120
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.วส.	1	1	141,480	1	1	1	-	-	-	5,760	5,880	6,120	147,240	153,120	159,240	เงินเดือน 11,790
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ตรี	1	1	117,360	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	เงินเดือน 9,780
12	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.วส.	1	1	140,040	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,680	151,560	157,680	เงินเดือน 11,670
13	คนตกแต่งสวน	ม.6	1	1	137,400	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,920	148,680	154,680	เงินเดือน 11,450
14	แม่ครัว	ม.6	1	1	140,040	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,680	151,560	157,680	เงินเดือน 11,670
15	พนักงานขับรถยนต์ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	1	-	138,000	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
16	คนงานทั่วไป	ม.6	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	เงินเดือน 9,000

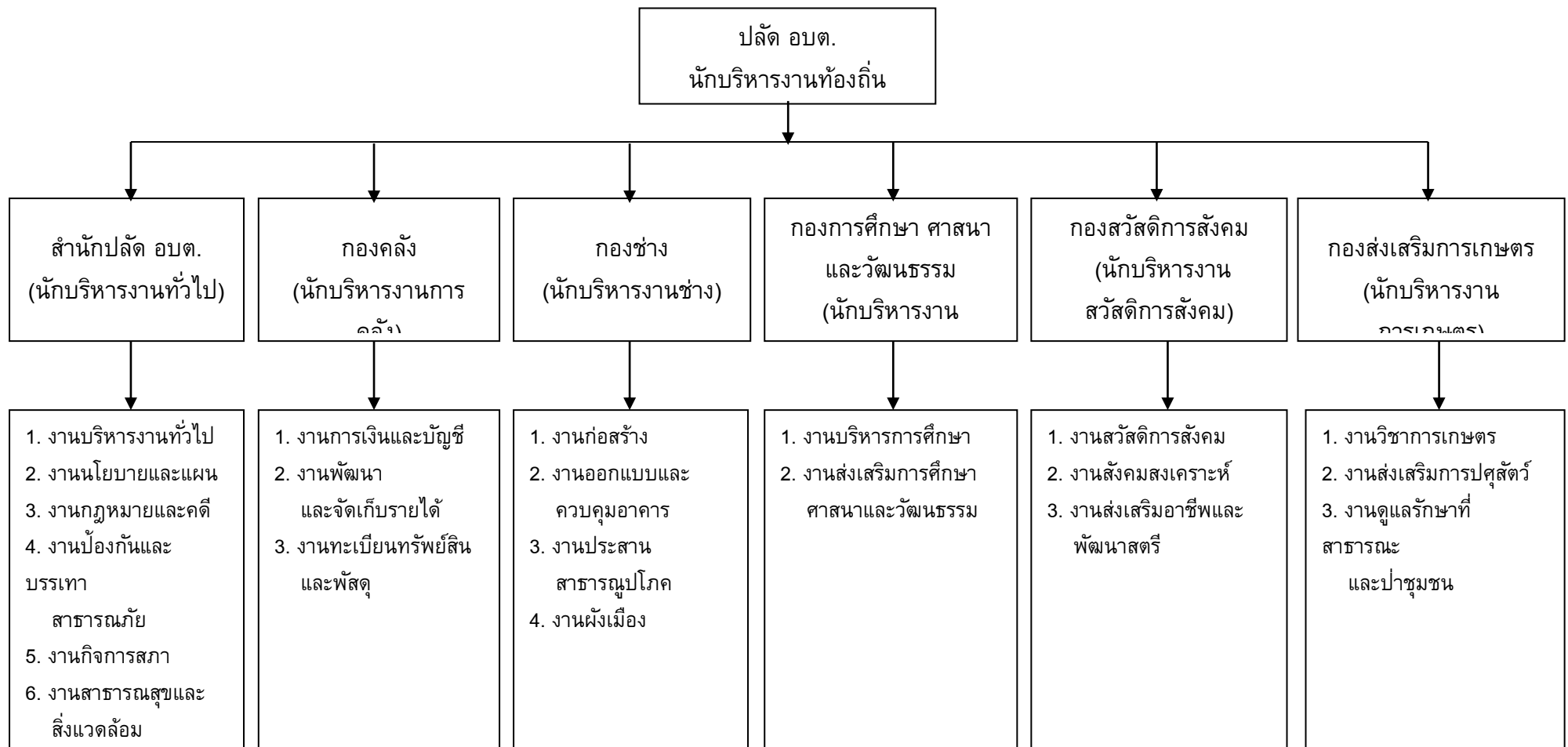


32	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คุณวุฒิ)	ป.ตรี	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	} เงินอุดหนุน
33	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	ปวช.	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
34	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ปวส.	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

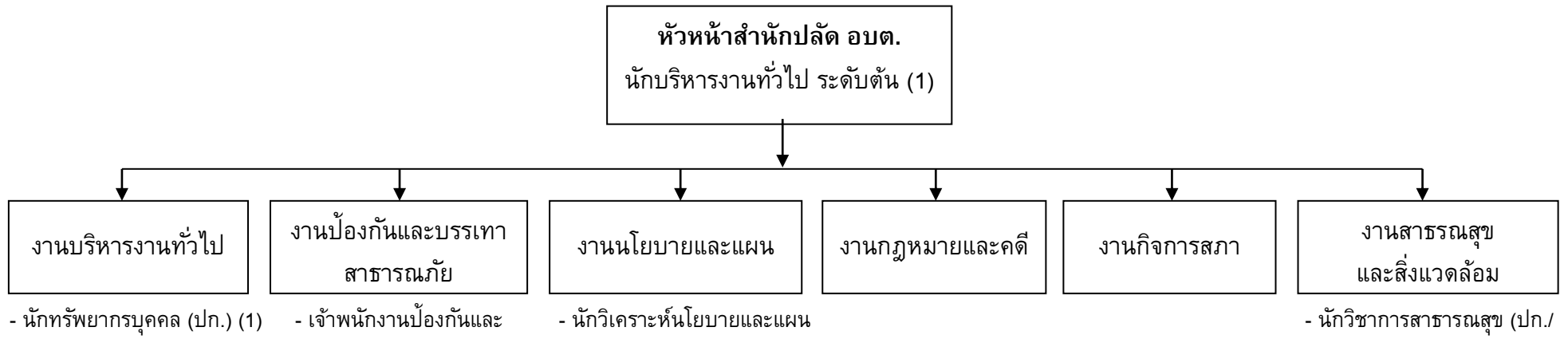
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			ที่เพิ่มขึ้น (2)			2561	2562	2563	
						2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563				
35	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)</u> <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ปวช.	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
36	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	330,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	341,640	353,640	365,760	เงินเดือน 24,010
37	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	214,560	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600	เงินเดือน 17,880
38	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน <u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม (ร้องขอ กสจ.)
39	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	335,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	347,640	359,520	371,760	เงินเดือน 24,490
40	นักวิชาการเกษตร <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	ปก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม (ร้องขอ กสจ.)
41	คนงานทั่วไป	ปวส.	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	เงินเดือน 9,000
(4)	รวม		47	34	9,159,600	47	47	47	-	-	-	307,560	318,720	323,520	9,359,160	9,677,800	10,001,420	
(5)																		ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %
(6)																		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น
(7)																		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

**หมายเหตุ**

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 =	60,370,000	บาท	ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 =	63,388,500	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 =	66,557,925	บาท	ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผน****กรอบโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก**

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ชก.)

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (1)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
- คนตักแต่งสวน (1)
- แม่ครัว (1)
- พนักงานขับรถยนต์ (1)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (1)

- บรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (2)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผช.จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1)

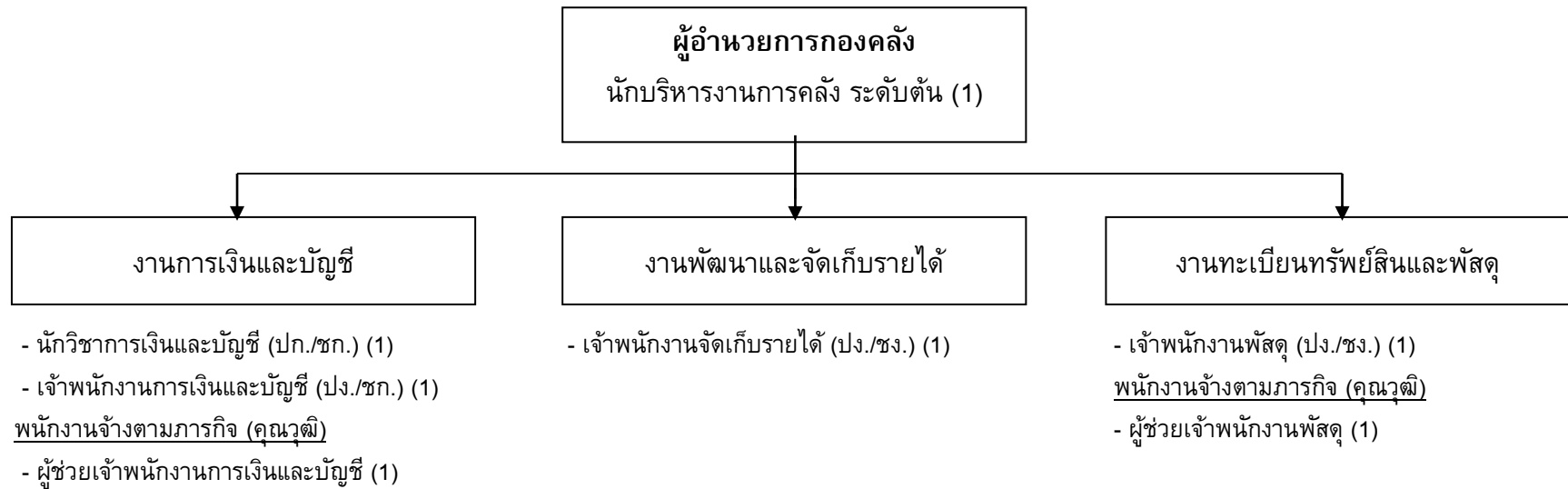
- (ปก./ชก.) (1)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

(1)

ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	3	3	7	1	15

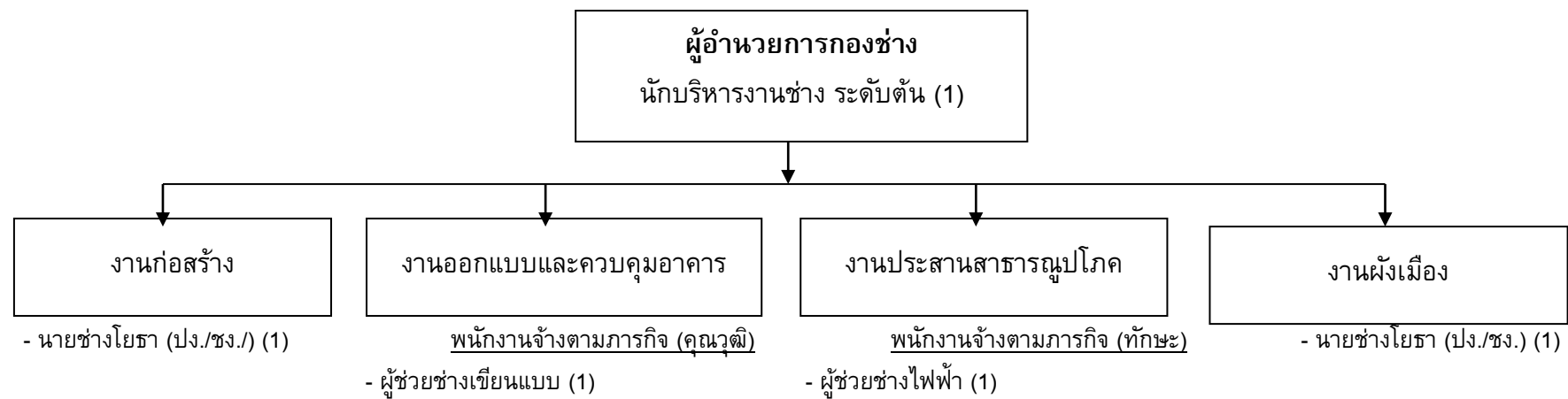


### โครงสร้างกองคลัง



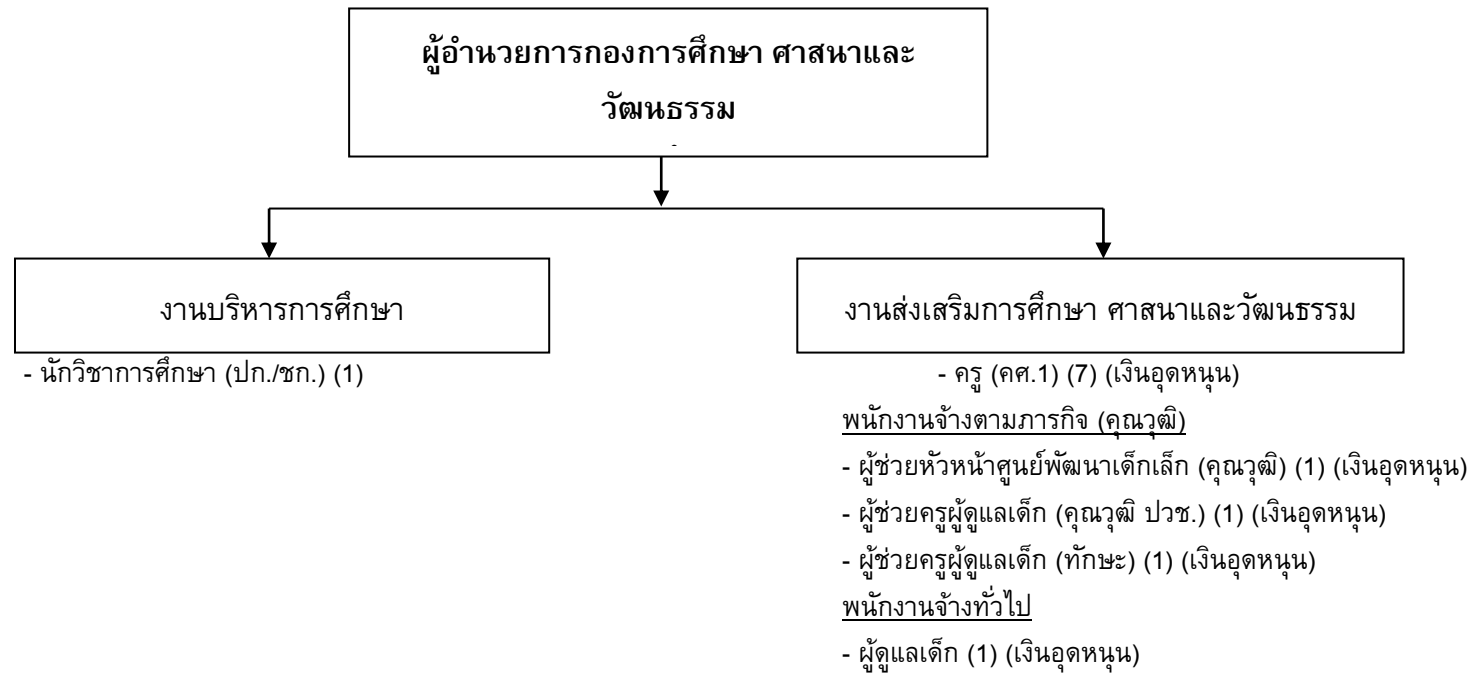
ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	1	3	2	-	7

### โครงสร้างกองช่าง



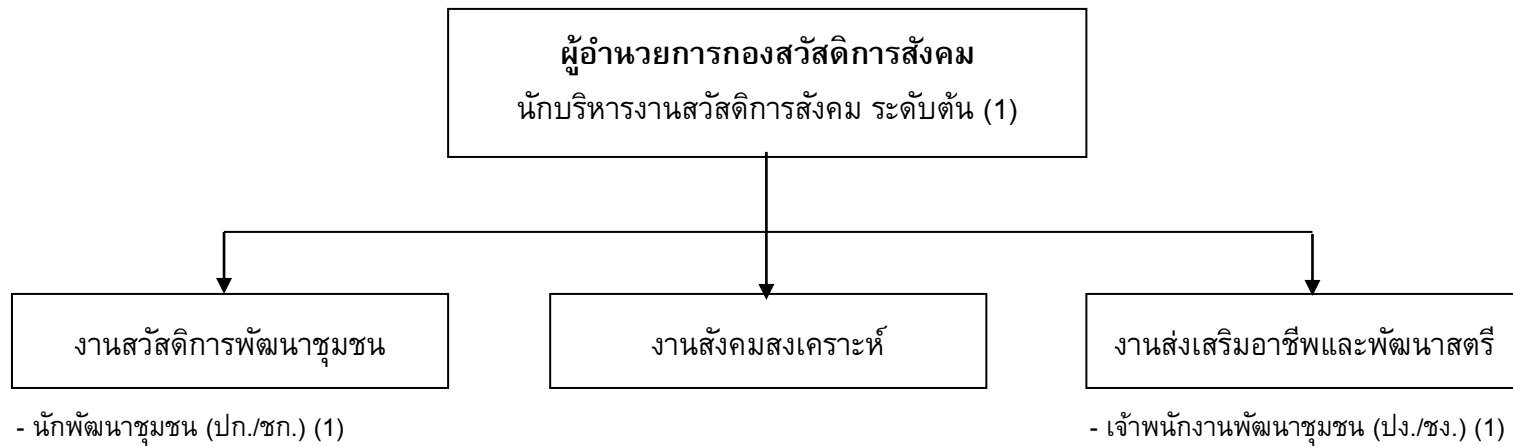
ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	-	2	2	-	5

### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



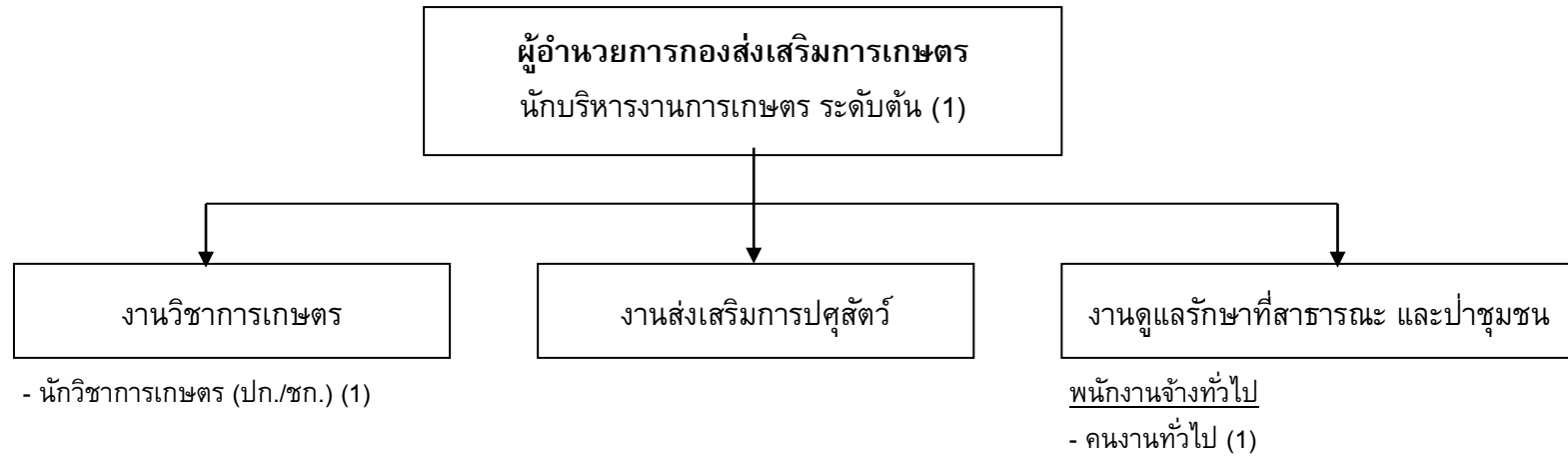
ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	8	-	3	1	13

### โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	1	1	-	-	3

### โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	1	1	-	-	1	3

### 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่

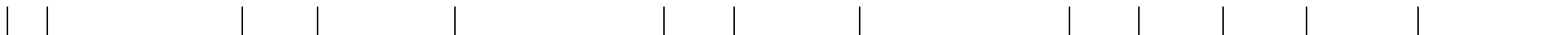
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
1	ว่าที่ร้อยตรีโสมสิต ตั้งตรง ไพโรจน์	ป.โท	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	390,120 (32,510x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>											
2	นางกัศริมา เพชรนอก	ป.โท	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	329,760	42,000	-	
3	นางสาวกัญธิลา กาศัย	ป.ตรี	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	237,600	-	-	
4	นางสาวรภัสธดา อ่อนชัย	ป.โท	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	226,080	-	-	
5	-	-	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปง/ชง.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปง/ชง.	355,320	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสด.
6	-	-	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	297,900	-	-	
7	นายณัฐวุฒิ จำปาทอง	ปวส.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	234,960	-	-	
8	-	-	10-3-01-4101-002	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	10-3-01-4101-002	จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสด.
	<b>พนักงานตามภารกิจ</b>											
9	นางสาวปภาณิสรา สุขสำราญ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	229,440	-	-	
10	นางสาวดวงเพ็ญ เทพชัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	117,360	-	-	
11	นายศิวากร ชัยธรรมวงศ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	141,480	-	-	
12	นายศรไกร คำแก้ว	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	-	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย	-	140,040	-	-	
13	นายธวัชชัย โกสมุก	ม.6	-	คนตงต่งสวน	-	-	คนตงต่งสวน	-	137,400	-	-	
14	นางกัลยาณี เลือยไธสง	ม.6	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	140,040	-	-	
15	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กจ 5385 ชย)	-	112,800	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
16	นางกวิณตรา ยาพิมาย	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
17	<u>กองคลัง</u> -	-	10-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	435,600	42,000	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
18	-	-	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
24	นายเกียรติพงษ์ ยาพิมาย	ปวส.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	212,280	-	-	
25	-	-	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
26	-	-	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
27	นางสาวศิริรัตน์ มูลไธสงค์	ปวส.	-	<u>พนักงานตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	<u>พนักงานตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	117,360	-	-	
28	นางสาววราพรรณ ชมจ่อหอ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	142,800	-	-	
29	<u>กองช่าง</u> -	-	10-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	435,600	42,000	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
30	นายคมคิด การิสุข	ปวส.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	264,480	-	-	
31	-	-	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
32	นายชวน ศรีกฎ	ปวส.	-	<u>พนักงานตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	<u>พนักงานตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	ปวส.	145,560	-	-	
33	นายทรงศักดิ์ คุณกันหา	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวส.	141,480	-	-	
34	<u>กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u> นางสาวสุนิษา ทิลา	ป.โท	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	288,120	42,000	-	
35	-	-	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสท.
36	นางสาวสมจิตร พิณฑอก	-	36-2-0258	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> ครู	คศ.1	36-2-0258	ครู	คศ.1	-	-	-	

37	นางสาวสุกัญญา แม็กพิมาย	-	36-2-0472	ครู	คศ.1	36-2-0472	ครู	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
38	นางสาวน้ำผึ้ง ปิ่นนาค	-	36-2-0473	ครู	คศ.1	36-2-0473	ครู	คศ.1	-	-	-	
39	นางอันชน สมจิตต์	-	36-2-0474	ครู	คศ.1	36-2-0474	ครู	คศ.1	-	-	-	
40	นางสาวลภัสกร บัวลอย	-	36-2-0475	ครู	คศ.1	36-2-0475	ครู	คศ.1	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>											
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ต่อ)</b>											
41	นางสาวราตรี นพรม	-	36-2-0476	ครู	คศ.1	36-2-0476	ครู	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
42	นางสาวหงส์ทอง คามไรสงค์	-	36-2-0477	ครู	คศ.1	36-2-0477	ครู	คศ.1	-	-	-	
				<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
43	นางอังคณา คนไฉ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คุณวุฒิ)	-	-	-	-	
44	นางศิริพร สิงหาปัทม์	ปวช.	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
45	ปรางณภา ใจเที่ยง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
				<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
46	นางสาวสิพร ปาสีงษ์	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>											
47	นางฉวีวรรณ ตั้งตรงไพโรจน์	ป.โท	10-3-112105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-112105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	288,120	42,000	-	
48	นางสาวมินตรา เมยโคกสูง	ป.ตรี	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	214,560	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสด.
49	-	-	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	297,900	-	-	
	<b>กองส่งเสริมการเกษตร</b>											
50	นางสาวบุบผา สุวรรณเดช	ป.ตรี	10-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	10-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	293,880	42,000	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสด.
51	-	-	10-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	10-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	355,320	-	-	
				<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
52	นายมนตรี ปรวัฏกลาง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	





## 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก พึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความซุขุม รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ ปฏิบัติงานให้บริการต่อประชาชนอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

12.1 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

12.2 องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบ ข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

12.3. องค์การที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ สหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม ถือปฏิบัติตามธรรมเนียมและแบบแผนของข้าราชการ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสมัครสมาน สามัคคี ในองค์กร โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง 3 ปี ทั้งนี้ รูปแบบหรือวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งในหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานส่วนตำบล เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทำให้เกิดประโยชน์ต่อ

ประชาชนในท้องถิ่นและผู้มารับบริการ ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

รายละเอียดตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก

### 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พ.ศ. 2559 ประกาศ ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2558 โดยพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนกมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ให้บริการต่อประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล ว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยจะต้องยึดมั่นค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี เป็นมิตร และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร และการปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย

\*\*\*\*\*

## ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่ง อบต.โป่งนก ที่ 337/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2560
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พนักงานส่วนตำบล ปี 2561 - 2563 ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2560
- สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560
- เอกสารพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563
- สำเนาประกาศ อบต.โป่งนก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563)