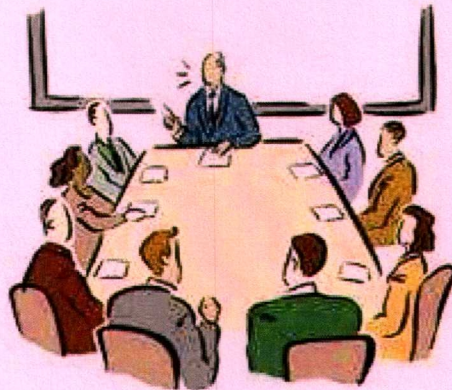




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลดำหวด  
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสอชิง เอี่ยมละออ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ



แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ  
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี



## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๘





**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลตำหารุ**  
**อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี**

---

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลตำหารุ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำหารุ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำหารุ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ครั้งที่ ...../๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ..... ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำพรุ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ )

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตำพรุ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำพรุ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำพรุ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพรุ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพรุว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพรุ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำพรุ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพรุ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำพรุ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลตำพรุ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้



๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”



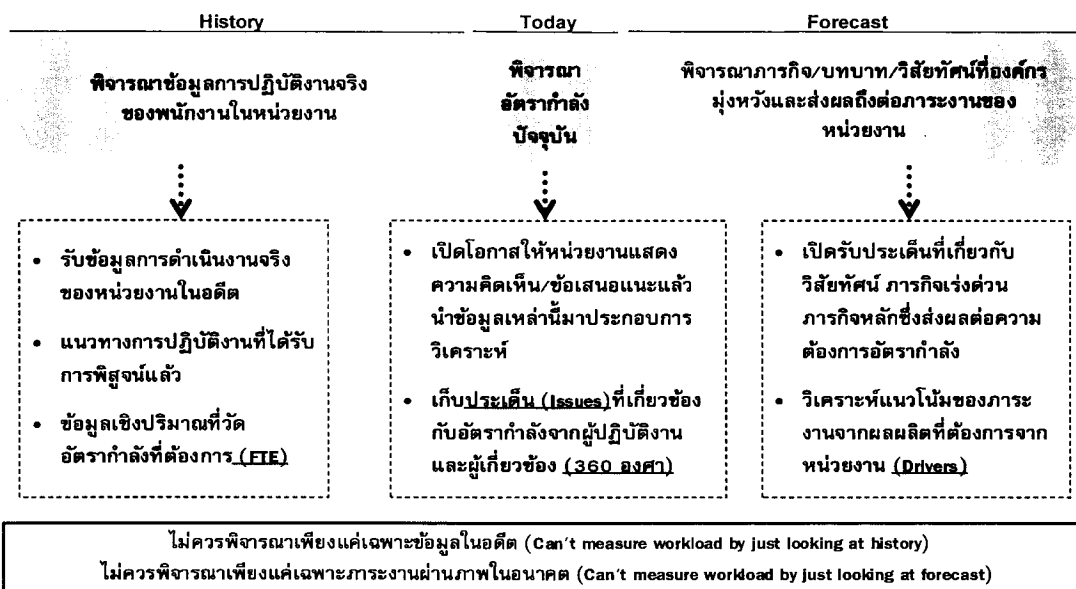


● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุ ว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

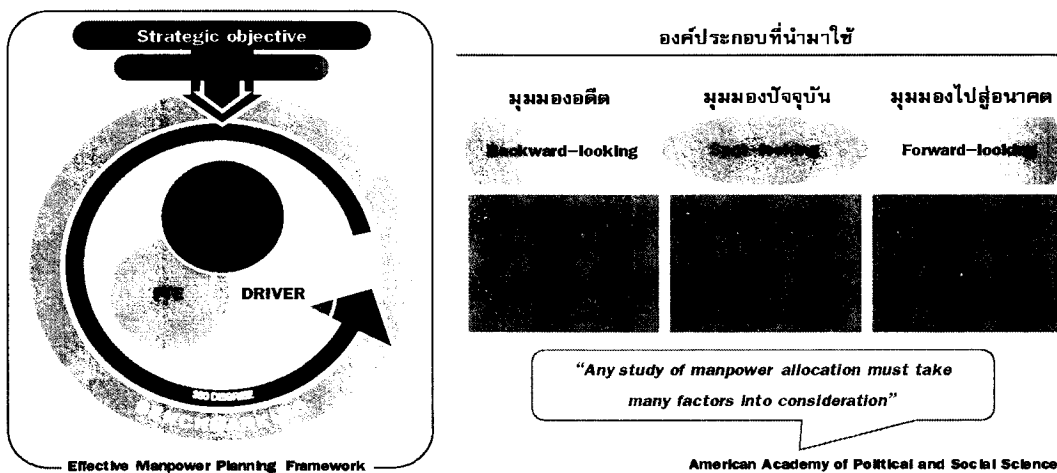
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))





จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



**การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น**

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทรายที่มีอยู่ ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทรายบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต



การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตำพ้อ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจัดด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพ้อ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตำพ้อ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรใน ส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้ มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลตำพ้อ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่ง ประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลตำพ้อ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตรา เงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตรา เงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น





รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตรากำลังในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป



รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๗,๓๘๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๖๐	๑,๗๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๖๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๓๖,๕๖๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๕๘๘,๑๒๐	๖๐๘,๐๔๐	๖๒๘,๔๔๐

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตรากำลังในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป





๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๓๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลตำบูลำหู่ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลตำบูลำหู่ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)



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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

**แทนค่า**  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  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  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

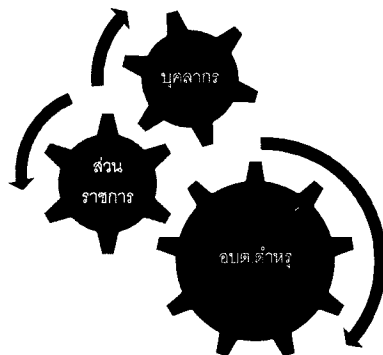


**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

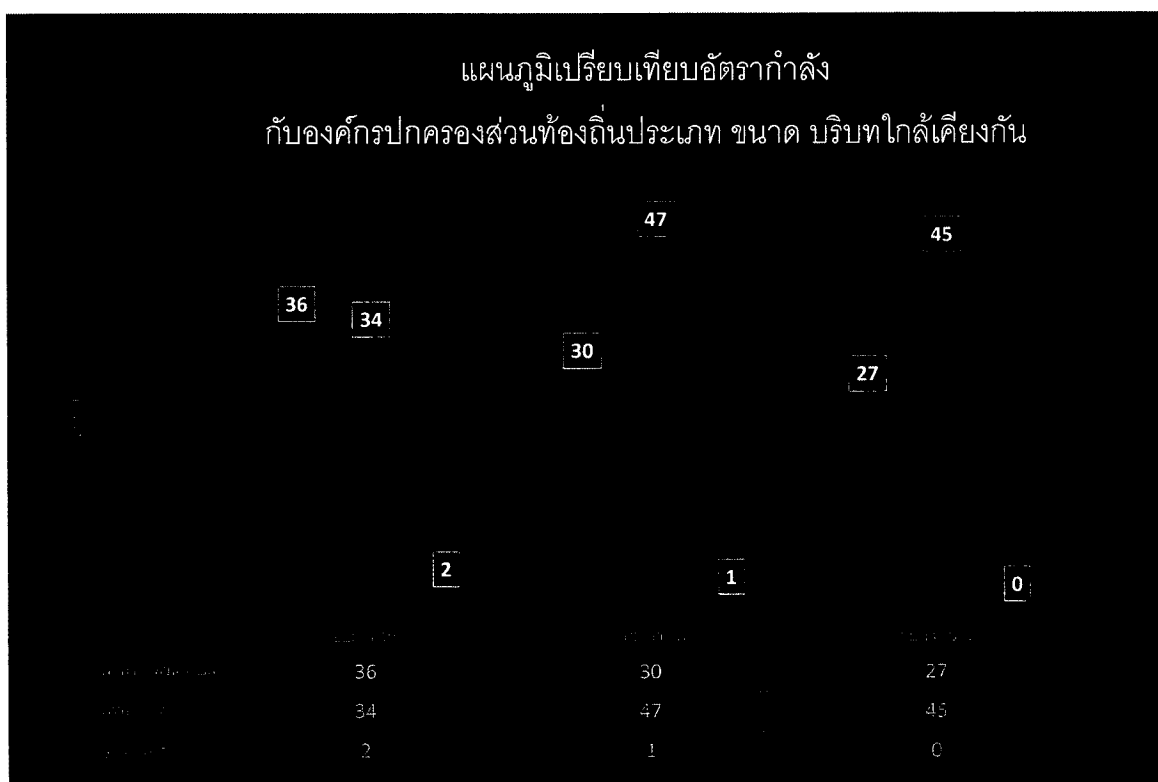


▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมถึงการเกษียณอายุของข้าราชการ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้



■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตำหรุ รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลตำหรุ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

**กระจุกด้านที่ ๒ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง และองค์การบริหารส่วนตำบลถ้รงค์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชนภูมิภาคเดียวกัน บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้รงค์และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิภาคใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว



การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทรายโดยรวม



๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

#### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพุและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัด



ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.ถ้ำรงค์ อบต.ท่าช้าง
กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ตำหรุ ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ พบปัญหา  
ความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการ  
ดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัย ให้ครอบคลุมทั่วถึง
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้ครอบคลุมทั่วถึง
- จัดทำป้ายบอกการเตือนภัย ป้องกันอุบัติเหตุ และจัดทำป้ายบอกเขต  
ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายจราจร และป้ายชอยต่าง ๆ
- อนุรักษ์ฟื้นฟู และพัฒนาแหล่งน้ำให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างพอเพียง
- สร้างระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและบริการชุมชนในช่วงฤดูน้ำหลาก  
และฤดูฝน





#### ๔.๒ ด้านการส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาของสถานศึกษาในการพัฒนาเด็กนักเรียนให้เป็นคนดีและคนเก่งและ  
สำนึกในวิถีท้องถิ่น ตามที่อยู่ในขอบเขตอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ดำเนินงานตามนโยบายถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้ครบถ้วน เช่น โครงการอาหารเสริม  
(นม) อาหารกลางวัน และปฏิบัติงานร่วมกับสถานศึกษาในด้านกิจกรรมกีฬา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการ  
แก้ไขปัญหายาเสพติด

- สนับสนุนและส่งเสริมให้สตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส มีส่วนร่วมในการบริหาร  
กับ อบต. และองค์กรชุมชนให้เข้มแข็ง

- ส่งเสริมพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้แก่ประชาชนตำบลตำบูลำหู่

- สนับสนุนการส่งเสริมทำการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและยั่งยืน

- สนับสนุนให้มีตลาดนัดเพื่อวางจำหน่ายสินค้าจากชุมชน

- ประสานงานกับโรงพยาบาลชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันโรค และบริการ

สาธารณสุขแก่ชุมชนอย่างทั่วถึง และสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

#### ๔.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความเรียบร้อย

- การบริหารงานอย่างเป็นระบบ

- วัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ส่งเสริมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนในการป้องกันอาชญากรรม

และบรรเทาสาธารณภัย

#### ๔.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการการท่องเที่ยวของตำบลตำบูลำหู่ให้เป็นระบบ

มีมาตรฐาน

#### ๔.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาแหล่งธรรมชาติเพื่อจัดเป็นสถานที่ท่องเที่ยว

และเพาะพันธ์สัตว์น้ำ

- การจัดระบบรักษาความสะอาดเรียบร้อยพื้นที่สาธารณะ ถนน ตรอก ซอย และ ไฟฟ้าส่อง

สว่างในพื้นที่เสี่ยงอันตรายให้เพียงพอ

- ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และใช้พลังงานอย่างประหยัดจำเป็น



๔.๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมวิถีชีวิตของประชาชน และบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักศาสนา

๔.๗ ด้านบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

- จัดให้มีอาคารสถานที่ให้บริการอย่างเพียงพอ และการปรับปรุงกระบวนการทำงานของ

บุคลากร อบต.ให้ทันสมัย

- สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ไข เช่น การ

จัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล

- สนับสนุนให้ประชาชนและบุคลากรของ อบต. ได้รับความรู้ มีวิถีประชาธิปไตย และยกย่อง

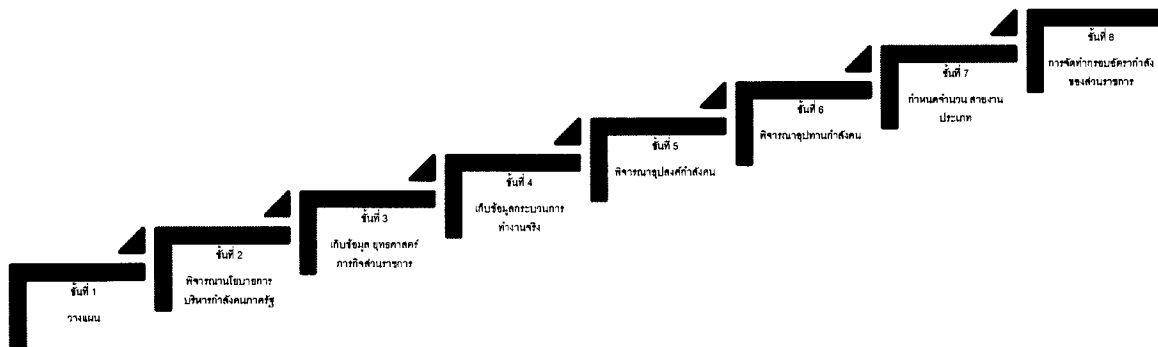
เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพร**

องค์การบริหารส่วนตำบลตำพร ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำพร ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลตำพร**

**แบบบันได ๘ ขั้น**





## บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตำหุ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตำหุ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งประกอบด้วย

๑ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๖ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

### คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตำหุ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตำหุ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลตำหุ โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตำหุ



๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### **บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบูลำหวง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันและการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙.) เพื่อให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลตำบูลำหวง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบูลำหวง ดังนี้

#### **# ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน #**

- พัฒนา ปรับปรุงและบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ฯลฯ
- พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบประปาหมู่บ้าน
- ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึงพร้อมไฟฟ้าสาธารณะ
- พัฒนาระบบจราจร

#### **# ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต #**

- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- พัฒนาการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ
- ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด และโรคติดต่อ (เช่น โรคเอดส์ วัณโรค ฯลฯ)
- ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับ
- ส่งเสริมสวัสดิการทางสังคม



**# ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบสังคมและการรักษาความเรียบร้อย #**

- รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมและบรรเทาสาธารณภัย

**# ยุทธศาสตร์ที่ ๔ วางแผนการส่งเสริมลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว #**

- ส่งเสริมการผลิต ผัก ผลไม้ปลอดสารพิษเพื่อการบริโภค
- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนทุกระดับ
- พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวทางเลือกหลักทางด้านประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ควบคู่กับการส่งเสริมตลาดนัดนักท่องเที่ยว กลุ่มประชาสัมมนา-นันทนาการ และสร้างความเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวหลัก (ทะเล ป่า เขา)

**# ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม #**

- สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- บำบัดและจัดการขยะ
- พัฒนาภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อมเมืองและแม่น้ำสายหลัก
- ป้องกันอุทกภัย

**# ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น #**

- ส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**# ยุทธศาสตร์ที่ ๗ กระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน #**

- พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
- ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
- ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน
- ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น



### บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละ ยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอ หรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อรองรับการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบ

#### การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

##### องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"><li>- พัฒนา ปรับปรุงและบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ฯลฯ</li><li>- พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบประปาหมู่บ้าน</li><li>- ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึงพร้อมไฟฟ้าสาธารณะ</li><li>- พัฒนาระบบจราจร</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- ผอ.กองช่าง</li><li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน</li><li>- นายช่างโยธา</li><li>- จพง.ธุรการ กองช่าง</li></ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต	<ul style="list-style-type: none"><li>- พัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ</li><li>- ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- ผอ.กองการศึกษาฯ</li><li>- นักวิชาการศึกษา</li><li>- ครู /ผช.ครู</li><li>- ผช.นักวิชาการศึกษา</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น</li><li>- ส่งเสริมสวัสดิการทางสังคม</li><li>- ส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมถึงการป้องกัน และแก้ไข ปัญหายาเสพติด และโรคติดต่อ (เช่น โรคเอดส์ วัณโรค ฯลฯ)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li><li>- นักพัฒนาชุมชน</li><li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li><li>- จพง.ธุรการ สำนักปลัด</li></ul>



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษา ความเรียบร้อย	<ul style="list-style-type: none"><li>- รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li><li>- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- ส่งเสริมและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมและบรรเทาสาธารณภัย</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li><li>- นักพัฒนาชุมชน</li><li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li><li>- จพง.ธุรการ สำนักปลัด</li></ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การวางแผน การส่งเสริมลงทุน พาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว	<ul style="list-style-type: none"><li>- ส่งเสริมการผลิต ผัก ผลไม้ปลอดภัยเพื่อการบริโภค</li><li>- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนทุกระดับ</li><li>- พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวทางเลือกหลักทางด้านประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ควบคู่กับการส่งเสริมตลาดนัดนักท่องเที่ยว กลุ่มประชาสัมมนา-นันทนาการ และสร้างความเชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวหลัก (ทะเล ป่า เขา)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li><li>- นักพัฒนาชุมชน</li><li>- จพง.ธุรการ สำนักปลัด</li><li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li><li>- ผอ.กองการศึกษาฯ</li><li>- นักวิชาการศึกษา</li><li>- ผช.นักวิชาการศึกษา</li></ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การบริหารจัดการ และอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"><li>- สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li><li>- บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li><li>- บำบัดและจัดการขยะ</li><li>- พัฒนาภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อมเมืองและแม่น้ำสายหลัก</li><li>- ป้องกันอุทกภัย</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- ผอ.กองช่าง</li><li>- นายช่างโยธา</li><li>- จพง.ธุรการ กองช่าง</li><li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li><li>- นักพัฒนาชุมชน</li><li>- จพง.ธุรการ สำนักปลัด</li><li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li></ul>
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> ศิลปะ วัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"><li>- ส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปลัด อบต.</li><li>- ผอ.กองการศึกษาฯ</li><li>- นักวิชาการศึกษา</li><li>- ผช.นักวิชาการศึกษา</li></ul>





ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ กระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน	- ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร (เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากรในสังกัด)	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล
	- ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ ปฏิบัติงาน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
	- พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน - ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

#### บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล  
พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งเพื่อ  
พิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมีหรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

#### บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล  
พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อ  
พิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

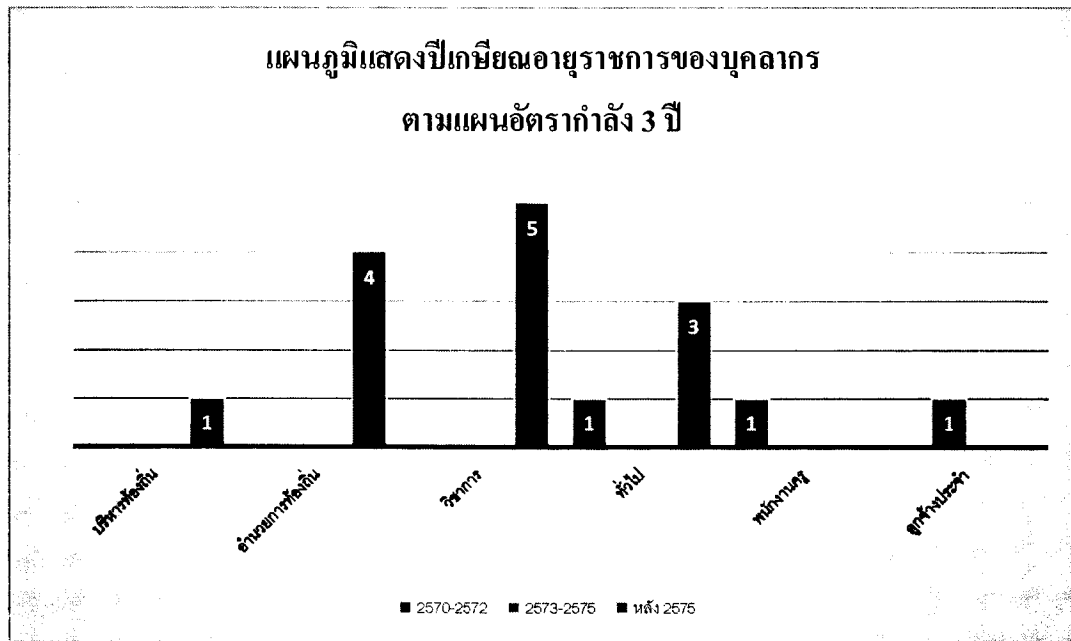


### บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย มีภารกิจเกี่ยวกับงานประปาที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาอัตรากำลังเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

### บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรในแผนอัตรากำลัง 3 ปี บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง 3 ปีนี้ มี 2 คน กรณีในระยยะเวลาดังกล่าวหากมีคน โอนมาแล้วอายุมากและเกษียณใน 3 ปี นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคน เกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ จะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

#### **บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง**

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐ แนวใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้ กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ ดังนี้



• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละ ประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

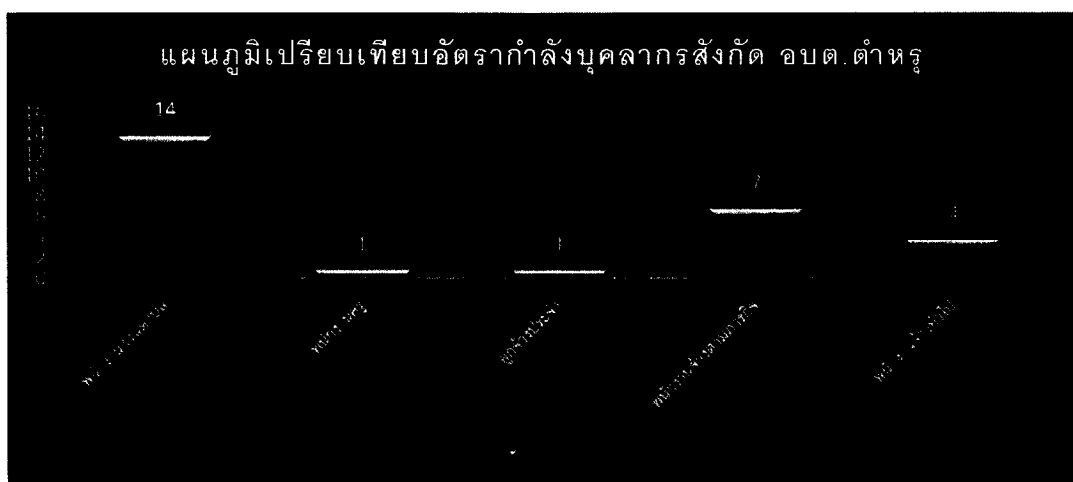
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและ ให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลดำหวดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลาย อย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ





### บันไดขั้นที่ ๘ คือ การจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทรายได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

#### ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้คือ กองช่าง</p>
<p><b>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>



<p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ ในด้านนี้ คือ สำนักปลัด โดยในส่วนของ สำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม</p>
<p><b>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ เรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของ แผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๔ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๕ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการ รักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนด ส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการ ประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วน ราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p><b>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการ ท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของ ประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วน ราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการ ปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด</p>
<p><b>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน</p>



<p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ เป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง ละสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน)</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ





## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลตำพุดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<b>ภารกิจหลัก</b> ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<b>ภารกิจรอง</b> ๑. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. สำนักปลัด ๔. ทุกส่วนราชการ ๕. สำนักปลัด

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

## วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

## ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

## ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

## ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น



## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทราย (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol> <p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol> <p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมีกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>
---	---

๗. สรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อทรายได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่



ความผิดชอบหลักและวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาดเพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นรวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p><b>สำนักปลัด</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัดเป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย 6 งาน ปัจจุบันอัตรากำลังสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ ภายใน แต่ไม่สามารถกำหนดส่วนราชการให้ครบตามโครงสร้างได้ เนื่องจาก ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอ ใช้ บัญชี ผู้ ส อบ คัดเลือกสอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี</p>



โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p><b>กองคลัง</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลงบประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ปัจจุบันสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน เนื่องจากปริมาณที่เพิ่มขึ้น แต่ไม่สามารถกำหนดให้ครบตามโครงสร้างได้ เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี</p>



โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p><b>กองช่าง</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งาน ออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียน ประวัตินิคมสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งาน ติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการ ก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียน ควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง สายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่างเป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ๔ งาน ปัจจุบันไม่มี อัตรากำลังประเภท วิชาการ รวมถึงไม่มี พนักงานจ้างจึงไม่ เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน และไม่สามารถกำหนด ใหม่ได้เนื่องจากภาวะ ค่าใช้จ่ายที่เกิน</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่างองค์การ บริหารส่วนตำบลตำบูลำทะลุ ใช้วิธีการโอนย้ายเพื่อ แก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชี สอบแข่งขันในอนาคตยัง ไม่มีความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่งหรือยุบ เลิกตำแหน่งในระยะเวลา 3 ปี</p>



โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p><b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งาน พัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา</p> <p>ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้าน การศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งาน ขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งาน พิพิธภัณฑสถาน งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิ ภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรง ตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็น ส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ งาน ปัจจุบันไม่มีอัตรากำลัง ประเภททั่วไป มีแต่ ประเภทวิชาการ และมี พนักงานจ้าง แต่ไม่ เพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน และไม่สามารถกำหนด ใหม่ได้เนื่องจากภาวะ ค่าใช้จ่ายที่เกิน</p>	<p>ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลตำบ่อ ใช้ วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหา ในปัจจุบันและขอ ใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มี ความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิก ตำแหน่งใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>





โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งที่ยังไม่มีคนครอง</p>	<p>ปัจจุบันขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน</p>



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบูลำหู่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.ตำบูลำหู่	โครงสร้างใหม่ อบต.ตำบูลำหู่
<b>๑. สำนักปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	<b>๑. สำนักปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานนิติการ
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> -งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> -งานตรวจสอบภายใน



### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกขอมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

#### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

								หมายเหตุ
ปลัด อบต. (บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) (00)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (01)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม



									หมายเหตุ
<b>กองคลัง (04)</b>									
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-		
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-		
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
นักวิชาการคลัง	1	1	1	1	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-		
<b>กองช่าง (05)</b>									
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-		
นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-		
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)</b>									
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-		



								หมายเหตุ
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสาขาศาเขื่อน</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	รออนุมัติ จัดสรร
ผู้ช่วยครู	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	30	29	29	29				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ( 2 )			ค่าใช้จ่ายรวม ( 3 )			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ( 1 )	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อปท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	736,560	1	1	1	-	-	-	19,560	19,920	20,400	756,120	776,040	796,440	
2	สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	471,240	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	429,240	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	409,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	
5	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	1	1	369,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	
6	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชำนาญงาน	1	1	216,720	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320	
7	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	1	1	287,880	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,480	299,400	311,400	323,880	
8	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล พนักงานจ้างทั่วไป	ป.ตรี	1	1	192,960	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	200,760	208,800	217,200	
9	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	2	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
10	ภารโรง	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
11	คนงาน	ทั่วไป	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
12	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	2	2	108,000	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	
14	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	510,960	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	
15	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	382,560	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	
16	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	1	1	298,440	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200	
17	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	1	307,920	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	
18	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการคลัง		1	1	329,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	
19	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	147,960	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,960	160,200	166,680	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
20	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	517,560	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	
21	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	239,640	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	
22	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	426,480	1	1	1	-	-	-	13,200	13,800	14,400	439,680	453,480	467,880	
23	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
24	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	1	1	241,440	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
25	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	1	1	278,280	1	1	1	-	-	-	11,160	11,640	12,120	289,440	301,080	313,200	
26	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านศาลาเขื่อน) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ป.ตรี	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รออนุมัติการพิจารณา
27	ครู	ป.ตรี	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
28	ผู้ช่วยครู	ป.ตรี	1	1	192,960	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	200,760	208,800	217,200	เงินรายได้
29	ผู้ช่วยครู	ป.ตรี	1	1	192,960	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	200,760	208,800	217,200	เงินรายได้
30	ผู้ช่วยครู	ป.ตรี	1	1	192,960	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	200,760	208,800	217,200	เงินรายได้
31	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
32	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	1	-	355,320	-	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	462,840	476,460	ว่างเต็ม
(4)	รวม														8,977,980	9,342,720	9,632,040	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%														1,346,697	1,401,408	1,444,806	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														10,324,677	10,744,128	11,076,846	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														37.39	37.06	36.39	

หมายเหตุ : (งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 26,292,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน 27,606,600 บาท = (26,292,000 × 5%) + 26,292,000 = 27,606,600

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน 28,986,930 บาท = (27,606,600 × 5%) + 27,606,600 = 28,986,930

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน 30,436,277 บาท = (28,986,930 × 5%) + 28,986,930 = 30,436,276





๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)  
เลขที่ตำแหน่ง 38-3-00-1101-002  
(นางสาวอภิสรภรณ์ เสนานาญธนพัฒน์)

หน่วยตรวจสอบภายใน  
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (ว่าง)  
เลขที่ตำแหน่ง 38-3-13-3205-001

สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<p><b>พนักงานส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-01-2101-001 นางสาววาทีนี้ แคนใหญ่</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล ชก (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-01-3102-001 นางสาวพิริดี เวศเจริญ</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-01-3103-001 นางสาวพิมพ์พิช ศรีไสว</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน ชก (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-01-3801-001 นางสาวอสิริย์ คงสี</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ ชง (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-01-4101-001 นางสาวอรวรรณ เสถียรเขต</li> </ul>	<p><b>พนักงานส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการต้น) (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-04-2102-001 นางสิริน เมืองสุข</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-04-3201-001 นางกชพร จันทระประทีป</li> <li>- นักวิชาการพัสดุ ปก (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-04-3204-001 นางสาวนัญญกรณ์ เจิมจันทร์</li> <li>- จพง.จัดเก็บรายได้ ชง (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-04-4204-001</li> <li><b>ลูกจ้างประจำ</b></li> <li>- นักวิชาการคลัง (1) นางกัญญา เขียมเพื่อน</li> </ul>	<p><b>พนักงานส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานช่าง (อำนวยการต้น) (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-05-2103-001 นายอุเทน สีสะอาด</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ ชง (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-05-4101-001 นางสาวสายฝน จิวโต</li> <li>- นายช่างโยธา ชง (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-05-4701-001 นายสุรชัย สมุทรภักดี</li> </ul>	<p><b>พนักงานส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นักบริหารงานศึกษา (อำนวยการต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-08-2107-001</li> <li>- นักวิชาการศึกษา ปก (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-08-3803-001 นายมัธยม ทองคำ</li> <li><b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านศาลาเขื่อน)</b></li> <li>- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เลขที่ตำแหน่ง -</li> <li>- ครู (ค.ศ.2) (1) เลขที่ตำแหน่ง 38-3-08-2-2-13864 นางสาวอารี วิเศษจรณา</li> </ul>



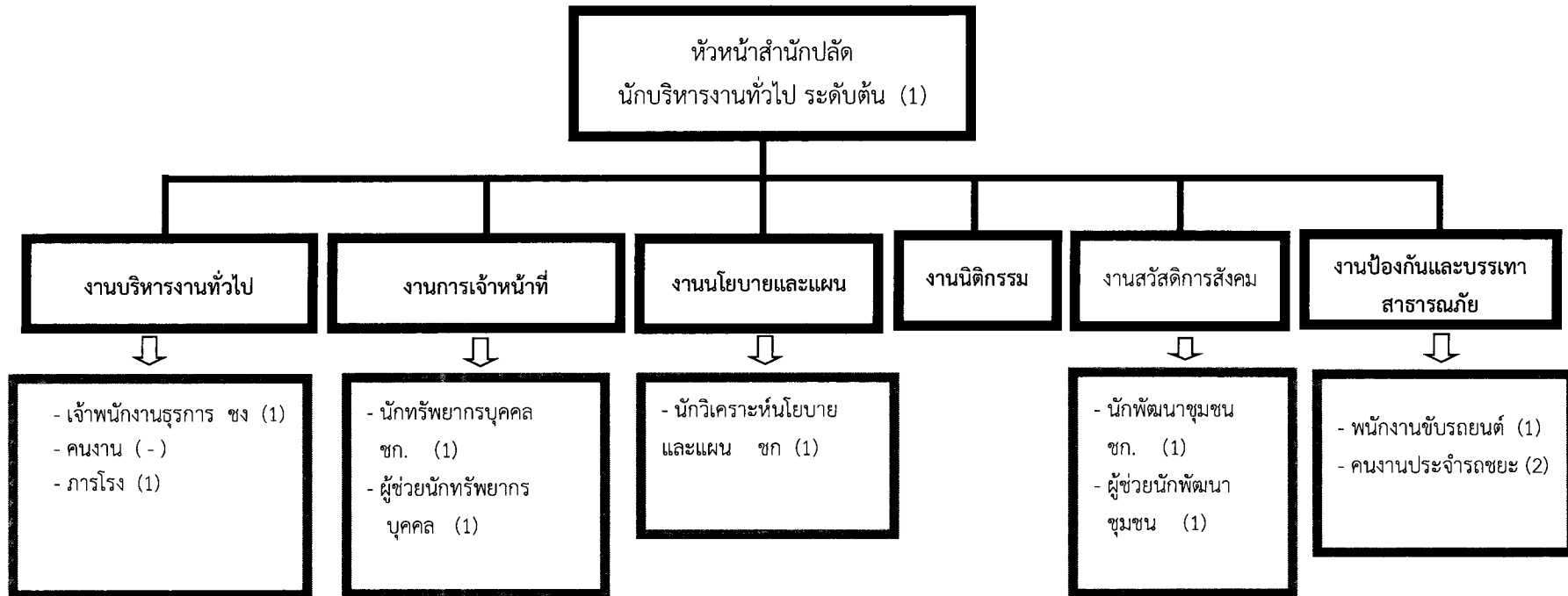


แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลตำพ้อ ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

<p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (นางสาวขวัญนภา ศรีศรีครั้น)</li><li>- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (นางสาวจินธิมาพร วิเศษรงนา)</li></ul> <p><b>พนักงานจ้างทั่วไป (5)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- พนักงานขับรถยนต์ (1) (นายสมพร อ่วมเครือ)</li><li>- คนงานประจํารถขยะ (2)<ol style="list-style-type: none"><li>1. นายสนั่น ว่างเงจิตร</li><li>2. นายบุญส่ง บุญเต็ม</li></ol></li><li>- ภารโรง (1) (นางสาวพิมลวรรณ สมจิตต์)</li><li>- คนงาน (ว่าง 1)</li></ul>	<p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (1)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (นายณัฐดนัย ศรีลาบุช)</li></ul>		<p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (3)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ผู้ช่วยครู (3)<ol style="list-style-type: none"><li>1. นางวนัสดา ขาติแกม</li><li>2. นางพรสวรรค์ เกื้อนกลาด</li><li>3. นางขวัญหทัย สีสะอาด</li></ol></li><li>- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1) (ว่าง)</li></ul>
---	--	--	---



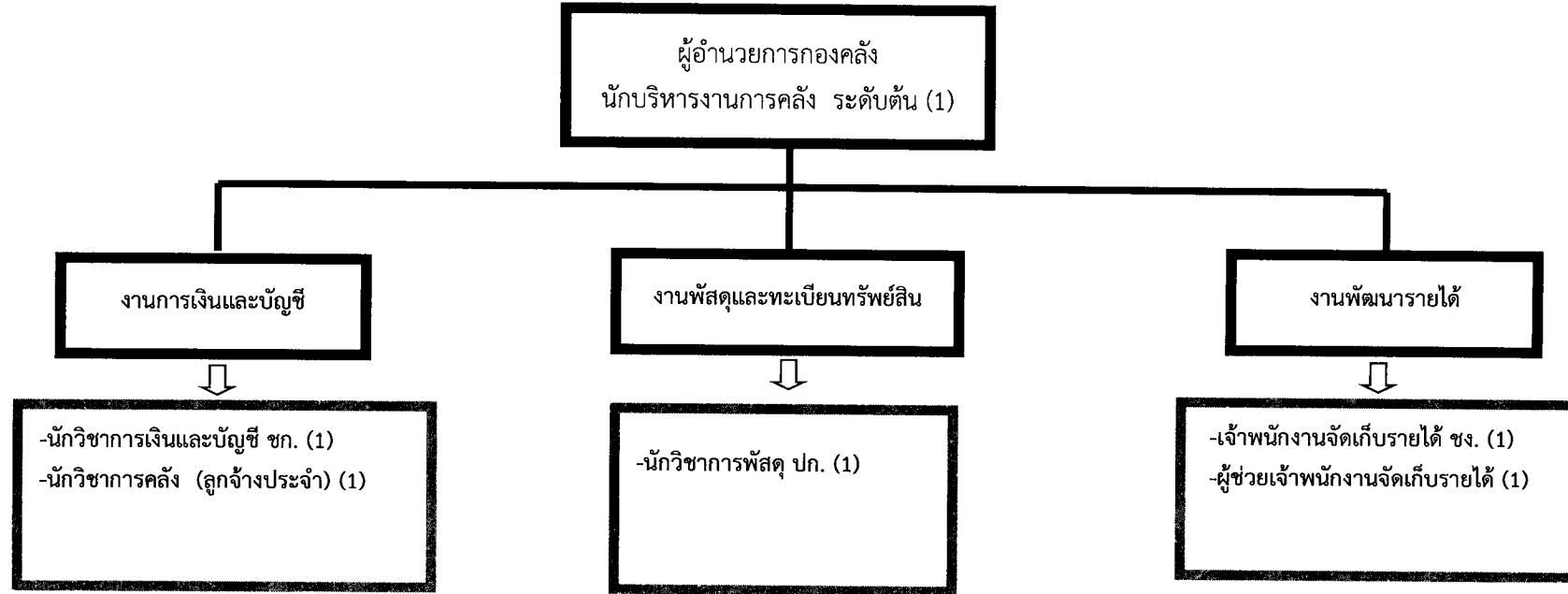
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต.



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	1	-	3	-	-	1	-	-	2	4



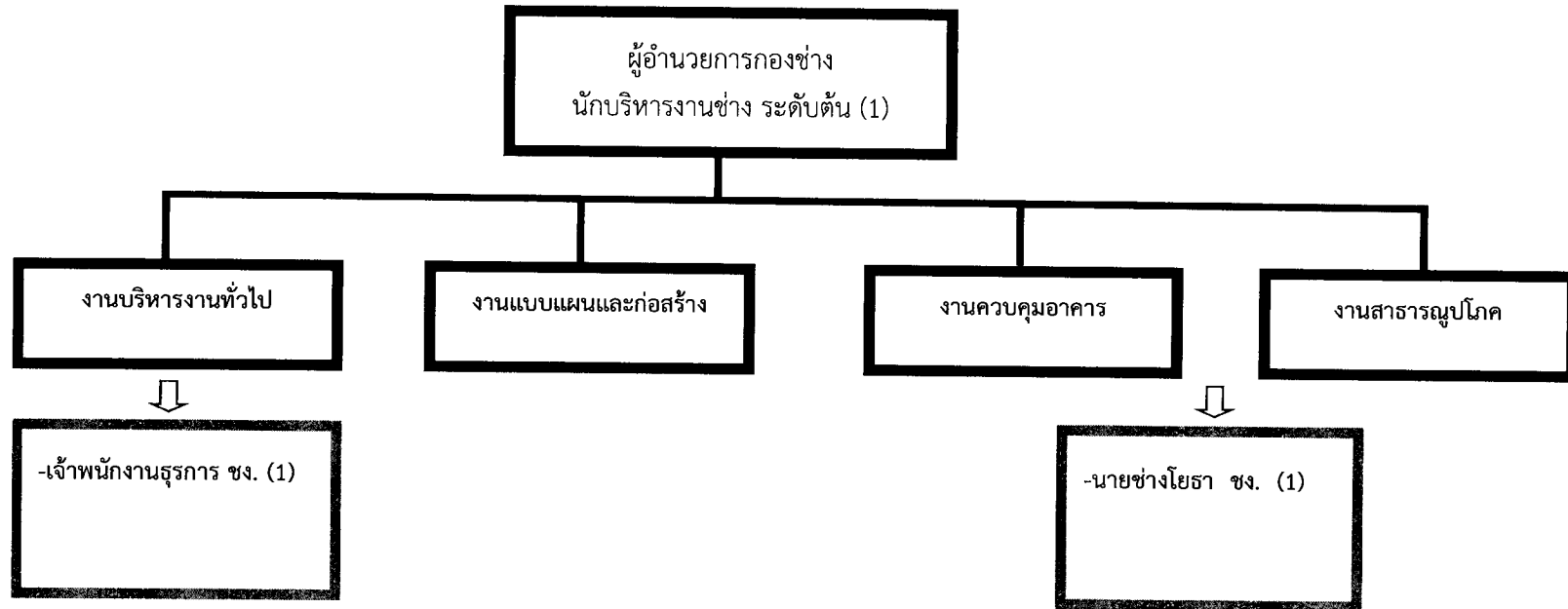
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	1	1	-	1	-	1	1	-



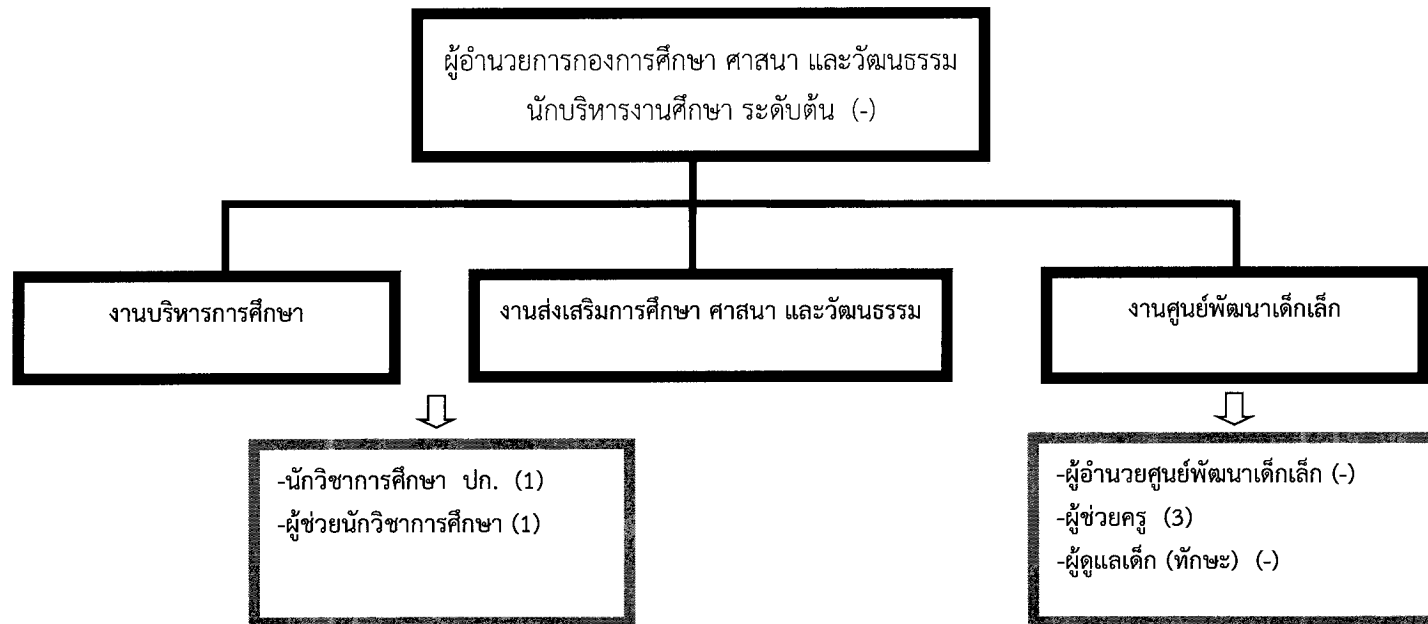
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-



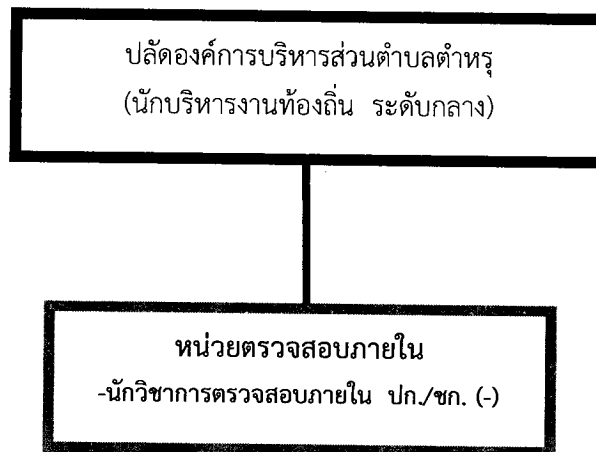
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ผู้อำนวยการ ศูนย์ฯ	ครู (ค.ศ.2) ชำนาญการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	1	4	-



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	นางสาวอภิสรภรณ์ เสนานาณนพัฒน์	ปริญญาโท	38-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ	กลาง	38-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ	กลาง	568,560 (47,380X12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	736,560
2	<b>สำนักปลัด (01)</b> นางสาววาทีณี แคนใหญ่	ปริญญาโท	38-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท	ต้น	38-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท	ต้น	429,240 (35,770 x 12)	42,000 (3,500x12)	-	471,240
3	นางสาวพิรดี เวศเจริญ	ปริญญาโท	38-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	38-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	429,240 (35,770 x 12)	-	-	429,240
4	นางสาวพิมพ์จี ศรีใส	ปริญญาตรี	38-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	ชก.	38-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	ชก.	409,320 (34,110 x 12)	-	-	409,320
5	นางสาวอิสริย์ คงสี	ปริญญาตรี	38-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	38-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	369,480 (30,790 x 12)	-	-	369,480
6	นางสาวอรรวรรณ เสถียรเขต	ปริญญาตรี	38-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	38-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	216,720 (18,060 x 12)	-	-	216,720
7	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นางสาวขวัญณา ครีกครีน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	287,880 (23,990 x 12)	-	-	287,880
8	นางสาวจันทร์ทิมาพร วิเศษจนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	192,960 (16,080 x 12)	-	-	192,960
9	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> นายสมพร อ่วมเครือ	ม.6	-	พนักงานขับรถ	-	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
10	นายสนั่น วังเวงจิตร	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
11	นายบุญส่ง บุญเต็ม	ปวส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
12	นางสาวพิมลวรรณ สมจิตต์	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
13	-	-	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
14	<b>กองคลัง (04)</b> นางสิริน เมืองสุข	ปริญญาโท	38-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	38-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	468,960 (39,080 x 12)	42,000 (3,500x12)	-	468,960
15	นางกชพร จันทระที่ป	ปริญญาตรี	38-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	38-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	382,560 (31,880 x 12)	-	-	382,560
16	นางสาวนัฏภรณ์ เจริญจันทร์	ปริญญาตรี	38-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	38-3-04-4203-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	298,440 (24,870 x 12)	-	-	298,440
17	นายเลิศศักดิ์ อินทร์ปรุง	ปริญญาตรี	38-3-04-3204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	38-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง.	307,920 (25,660 x 12)	-	-	307,920
18	<b>ลูกจ้างประจำ</b> นางกัญญา เยี่ยมเพื่อน	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการคลัง	-	-	-	นักวิชาการคลัง	-	-	329,760 (27,480 x 12)	-	-	329,760
19	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> นายณัฐดนัย ศรีลานุช	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	147,960 (12,330 x 12)	-	-	147,960
20	<b>กองช่าง (05)</b> นายอุเทน สีสะอาด	ปริญญาตรี	38-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	38-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	475,560 (39,630 x 12)	42,000 (3,500x12)	-	517,560
21	นางสาวสายฝน จิวโต	ปริญญาตรี	38-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	38-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	239,640 (19,970 x 12)	-	-	239,640
22	นายสุรชัย สมุทรภักดี	ปริญญาตรี	38-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	38-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	426,480 (35,540 x 12)	-	-	426,480



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
23	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08) -	-	38-3-08-2107-001	นักบริหารการศึกษา	อท.	ต้น	38-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา	อท.	ต้น	435,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 × 12)	-	(ว่างเดิม)
24	นายมัธยม ทองคำ	ปริญญาตรี	38-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	38-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	241,440 (20,120 × 12)	-	-	241,440
25	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวอภิรดี หอมยี่สุน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	278,280 (23,190 × 12)	-	-	278,280
26	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศาลาเขื่อน</u> -	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รออนุมัติ จัดสรร
27	นางสาวอารี วิเศษรจนา	ปริญญาตรี	38-3-08-56-13864	ครู	-	คศ2 ชก	38-3-08-56-13864	ครู	-	คศ2 ชก	-	-	-	เงินอุดหนุน
28	นางขวัญหทัย สีสะอาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	192,960 (16,080 × 12)	-	-	192,960
29	นางวนัสดา ขาติแกม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	192,960 (16,080 × 12)	-	-	192,960
30	นางพรสวรรค์ เกลี่นกลาง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	192,960 (16,080 × 12)	-	-	192,960
31	นางอารีย์ วิเศษรจนา	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน เกษียณอายุ (ว่าง)



## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงานบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางเป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลตำหรุจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อ หมู่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อ หมู่ เห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลตำบ่อ หมู่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม



### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนาธรรมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของ องค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ

องค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมใน  
องค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกํากับความประพฤติของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่สร้างความโปร่งใสมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล  
และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลตำพุ เพื่อให้การดำเนินงาน  
เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่  
ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงในทุก  
ระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา  
ประชาชน และสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น  
รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลตำพุ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงาน  
ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและไม่  
หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน ดังนี้

#### ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการ  
ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็น  
สำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและ  
ตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน  
หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ



- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม

รวดเร็ว

เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตำพุยังกำหนดแนวทางการปฏิบัติสิ่งที่พึงกระทำ (Dos) และสิ่งที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นรวมทั้งการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ดังนี้



๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

DO DON'T

๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ
๒. นำหลักธรรมคำสอนตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๓. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติ ศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน
๔. แสดงออกถึงความเคารพ เคารพ และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๕. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติต่าง ๆ
๖. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

DON'TS

๑. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
๒. กระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ
๓. แสดงกริยาวาจา หรือออกอาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๔. ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
๕. แสดงออกด้วยกริยาอาการ หรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

DO'S

๑. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความชื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
๒. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ
๓. มีจิตสำนึกและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชน
๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อค่านึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพของบุคคล
๕. รับผิดชอบต่อในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น



### DON'TS

๑. แสดงพฤติกรรมซึ่งเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๒. หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคล หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
๓. อาศัยช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผน
๔. ปฏิเสธความรับผิดชอบ หรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น

### ๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

#### DO'S

๑. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม
๒. ปฏิบัติตามคำสั่งบังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย
๓. กล้าแจ้งเหตุหรือข้อร้องเรียนในกรณีพบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ
๔. ยืนหยัดในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ

#### DON'TS

๑. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่ หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
๒. ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพื่อให้งานเสร็จโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น
๓. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๔. ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าหรือไม่โปร่งใส

### ๔. คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

#### DO'S

๑. มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติ หน้าที่เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน
๒. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
๓. มีจิตอาสาโดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม



### DON'TS

๑. กระทำการอันส่อไปในทาง ที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
๒. ปฏิเสธ บ่ายเบี่ยง ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับ บริการ
๓. ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติ หน้าที่ หรือมีอคติต่องานที่ปฏิบัติต่อองค์กรหรือต่อ ประชาชน

### ๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

#### DO'S

๑. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ โดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง
๒. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงาน ให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์
๓. มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีโดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเลือกใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม
๔. รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจงและอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชนผู้ร่วมงานและผู้ มีส่วนเกี่ยวข้อง

#### DON'TS

๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของกระบวนการและระเบียบหรือกฎหมายที่กำหนด ไว้
๒. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือตามความพึงพอใจส่วนตัว

### ๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

#### DO'S

๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและเที่ยงธรรม
๒. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ
๓. ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ





๔. เปิดเผยแพร่การทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปะละเลย
๕. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกกล่เมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า

#### DON'TS

๑. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายและความเชื่อทางการเมือง
๒. อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกผลประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติ
๓. แสดงความเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

#### ๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

##### DO'S

๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอน ทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติหน้าที่
๒. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายประหยัด
๓. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติตามความเหมาะสม
๔. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทยเคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม
๕. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล

##### DON'TS

๑. ฟุ่มเฟือย หรือดำรงตนเกินกว่าฐานะานุรูปแห่งตน
๒. ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ
๓. แสดงกิริยาหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ



### บรรณานุกรม

๑. เอกสารประกอบการบรรยายหลักสูตรเชิงวิชาการ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) การปรับโครงสร้างส่วนราชการของ อบจ./เทศบาล/อบต. การปรับปรุงระดับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเทคนิคการเขียนผลงานและวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับ (ก.ถ.)
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



# ภาคผนวก