(ร่าง)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(สำเนาคู่ฉบับ)



ที่ ชพ ๗๑๗๐๑/๕๓๗ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ๘๖๑๔๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร

อ้างถึง มติ ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ชุด

ตามที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ และให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามมติให้แล้วเสร็จ พร้อมกับรายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรเพื่อทราบ ภายใน ๕ วันทำการ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มายังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิยม สังข์เอียด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

สำนักงานปลัด
โทรศัพท์ ๐ ๗๗๖๑ ๓๑๕๗ ต่อ ๑๐
โทรสาร ๐ ๗๗๖๑ ๓๑๕๗ ต่อ ๑๗

"ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน"

.....ร่าง
.....พิมพ์
.....ตรวจ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายและอัตราพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายนิยม สังข์เอียด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ดังนี้

๑. **สำนักงานปลัด** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดใดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของสวนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักงานปลัด ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานนโยบายและแผน
๑.๓ งานกฎหมายและคดี
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

/กองคลัง...

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ – จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทดรองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๒.๔ งานธุรการ

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง
๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
๓.๔ งานธุรการ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายนิยม สังข์เอียด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เรื่องแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายนิยม สังข์เอียด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ โทร. ๐ ๗๗๖๑ ๓๑๕๗ ต่อส ๑๐

ที่ ชพ ๗๑๗๐๑/๒๙๐ **วันที่** ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ที่ ชพ ๗๑๗๐๑/๔๔๒ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญเรียบร้อยแล้ว และให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการส่งเกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เพื่อทราบภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้บริหารจัดการกำลังคนเพื่อปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและเพื่อประโยชน์สูงสุดแห่งราชการ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ พร้อมหนังสือนำส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดที่แนบ

/ข้อเสนอ...

<u>ข้อเสนอ</u>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบมาพร้อมนี้

(นางนารีรัตน์ บ่อจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

(นางสาวอภิญญา จินาห้อง)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความคิดเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ตามที่ท่านเห็นชอบ

(นายเอกนรินทร์ แก้วประดิษฐ์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ความคิดเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

เรียนทราบ

(นายนิยม สังข์เอียด)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเกาะทองหลาง (ชั้น ๓ ด้านทิศเหนือ)
ศาลากลางจังหวัดชุมพร

.....

ผู้มาประชุม

๑	นายสมพร	ปัจฉิมเพ็ชร	รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร	ประธานกรรมการ
๒	นางสาวฐิติวรรณ	ไชยวรรณ	แทนปลัดจังหวัดชุมพร	กรรมการ
๓	พ.ต.อ.หญิงภิญญดา	มหาทรัพย์	แทนผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	กรรมการ
๔	นายคมสัน	ณาญวัฒนา	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดชุมพร	กรรมการ
๕	นายวิศรุต	อ้อยทอง	แทนนายอำเภอหลังสวน	กรรมการ
๖	นายพงษ์ชาญ	พันธุ์ทอง	แทนนายอำเภอท่าแซะ	กรรมการ
๗	นายน้อง วรรณชนะ	ศิลปเสวต	แทนนายอำเภอปะทิว	กรรมการ
๘	นายสันต์	ฉิมหาด	นายก อบต.บางมะพร้าว	กรรมการ
๙	นายธรรมนูญ	ศรีนวล	นายก อบต.บ้านนา	กรรมการ
๑๐	นายสามารถ	เพชรเจริญ	ประธานสภา อบต.ครน	กรรมการ
๑๑	นายปัญญา	รัตนิพล	ประธานสภา อบต.บ้านควน	กรรมการ
๑๒	นายสิทธิชัย	คำหอม	ปลัด อบต.ท่าข้าม	กรรมการ
๑๓	นายเกียรติพงษ์	ลือชัย	ปลัด อบต.หาดพันไกร	กรรมการ
๑๔	นางสาวณัฐชานันท์	รักษ์อติกิตต์	ปลัด อบต.ตากแดด	กรรมการ
๑๕	นายจรินทร์	ก่งม้า	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖	นายสมพงษ์	อินทรสุวรรณ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๗	นายวินัย	เครือหงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๘	นายชัชวาล	สวัสดิ์พานิช	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๙	นายธรรมนูญ	เพชรสมุทร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๐	นายวิโรจน์	เครือหงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๑	นายชลินทร์	มีสมบัติ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๒	นายประมูล	อุ่นเรือน	ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร	เลขานุการ
๒๓	นางนิโลบล	กองทอง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฯ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔	นายพีรพงศ์	ทองคำ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายฯ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑	นายอำเภอเมืองชุมพร			กรรมการ
๒	นายอำเภอสวี			กรรมการ
๓	นายกฤษฎ์	แก้วรักษ์	นายก อบต.ท่าข้าม	กรรมการ
๔	นายดนัย	สุรามิตร	ประธานสภา อบต.ท่าข้าม	กรรมการ
๕	นายจรวย	ขลิบเคลื่อน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๖	นายชวลิตย์	บุญมี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ

๔.๙ <u>การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</u>

๑. <u>ต้นเรื่อง</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (รอบปี งบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๕๐ แห่ง **(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)**

๒. <u>ระเบียบ/กฎหมาย</u>

๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓. <u>ข้อพิจารณา</u>

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบแล้วการขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๑ มีองค์การบริหารส่วนตำบล ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ๑ แห่ง คือ อบต.ปากคลอง ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ๗ อัตรา ยุบเลิก ๕ อัตรา คณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓ มีความเห็นดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล	ส่วนราชการ	ปรับปรุงตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับประเภท	จำนวน	ความเห็นอนุกรรมการ		ค่าใช้จ่าย
						เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ	
อบต.ปากคลอง	สำนักปลัด	กำหนดใหม่	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	+๑	√		๒๖.๔๔
		กำหนดใหม่	ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ภารกิจ	+๑		√	
		กำหนดใหม่	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	+๓	√		
		กำหนดใหม่	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	+๑	√		
		ยุบเลิก	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-๑	√		
	กองคลัง	ยุบเลิก	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-๑	√		
	กองช่าง	ยุบเลิก	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-๑	√		
		กำหนดใหม่	ผช.เจ้าพนักงานประปา	ภารกิจ	+๑		√	
		ยุบเลิก	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-๑	√		
		ยุบเลิก	คนงาน	ทั่วไป	-๑	√		

๓.๒ ตำแหน่งที่ อบต. ขอยุบเลิกไม่ได้ร้องขอให้ กสถ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

๓.๓ อบต. มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

<u>ที่ประชุม</u> เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามเสนอ ยกเว้น ลำดับที่ ๔๐ อบต.ปากคลอง ให้ทบทวนการกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา และการกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ตามความเห็นคณะอนุกรรมการพิจารณากลั่นกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓๔. อบต.หงษ์เจริญ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๑ อยู่ระหว่างขอใช้บัญชี
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักการ ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.พ.๖๓
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.ค.๖๓ ประกาศรับโอน
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๕ ก.พ.๕๘ ประกาศรับโอน (อยู่ระหว่างการขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างวันที่ ๒๙ พ.ค. ๕๙ ขอใช้บัญชีมา ๒ รอบไม่มีบุคลากรมาบรรจุ อยู่ระหว่างขอใช้บัญชี ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	**๕๑**	**๕๑**	**๕๑**	**๕๑**	-	-	-	
ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน		**๑๗.๘๘**	**๑๗.๕๘**	**๑๗.๒๗**				

<u>ระเบียบวาระที่ ๕</u> **เรื่องอื่นๆ**

ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๔.๑๒ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม
(นายพรเทพ กุลวรางกูร)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายประมูล อุ่นเรือน)
ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ	๓
๓.๒ การวิเคราะห์โครงสร้าง	๕
๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย	๕
๓.๔ กำหนดความต้องการ	๕
๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่ง	๖
๓.๖ การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่าย	๘
๓.๗ การวิเคราะห์กำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลัง	๙
๓.๘ การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร	๑๐
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญเกิดประเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานจ้างตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โ ดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

/๒.วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคนตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓.กรอบแนวคิด...

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

(๑) พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

/(๒) พนักงานจ้าง...

(๒) พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิและทักษะ) มีระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๔ ปี
- พนักงานจ้างทั่วไป มีระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๑ ปี

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

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ งานธุรการฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา งานธุรการฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์

/๓.๒ กำหนดโครงสร้าง...

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Suppy pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

/เป็นการนำ...

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - ○ สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - ○ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - ○ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ○ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
  - ○ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - ○ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

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

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาค่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการสรรหาบุคลากรเป็นสำคัญ

การนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้ จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๕.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความยุ่งยากลงได้

๓.๕.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

/๓.๕.๓ การกำหนด...

๓.๕.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๕.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดปัญหานั้นลงได้

๓.๕.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ โดยรวม

๓.๕.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๕.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้น ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

๓.๖.๒ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล หงษ์เจริญเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

/๓.๖.๓ ความคิดเห็น...

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถามผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ โดยรวม

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

/การกำหนด...

การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

การพิจารณาเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ ในลักษณะเดียวกัน

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีแผนการพัฒนาบุคลากรให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

/สภาพปัญหา...

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

๔.๑.๑ สภาพถนนบางสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ

๔.๑.๒ การขยายเขตและติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง

๔.๑.๓ ขาดแคลนน้ำที่สะอาดเพื่อใช้ในการบริโภคและไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง เช่น ฝายกั้นน้ำหรืออ่างเก็บ

๔.๑.๔ ปัญหาระบบการระบายน้ำจากพื้นที่ลุ่มน้ำท่วมถึงลงสู่แหล่งน้ำ

๔.๑.๕ ระบบท่อส่งน้ำประปาชำรุดบ่อยเนื่องจากมีอายุการใช้งานนาน เกิดการอุดตันและระบบสาธารณูปโภคไม่เป็นระเบียบ

๔.๑.๖ ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการนำไปพัฒนา

<u>ความต้องการ</u>

๔.๑.๑ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และรางระบายน้ำ

๔.๑.๒ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง

๔.๑.๓ พัฒนาการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๔.๑.๔ พัฒนาระบบการระบายน้ำลงสู่แหล่งน้ำ

๔.๑.๕ ปรับปรุงท่อส่งน้ำให้มีขนาดที่เหมาะสมกับการใช้งาน

๔.๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

<u>สภาพปัญหา</u>

๔.๒.๑ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๒.๒ ปัญหาการพนัน

๔.๒.๓ กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนไม่เข็มแข็ง

๔.๒.๔ รายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพและปัญหาการว่างงาน

๔.๒.๕ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน

๔.๒.๖ ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔.๒.๗ ขาดการส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือนอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรแบบครบวงจร

๔.๒.๘ ราษฎรประสบปัญหารายได้ภาคการเกษตรตกต่ำและปัญหาหนี้สินจากหนี้นอกระบบ

๔.๒.๙ ขาดการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ราษฎรอย่างจริงจัง

๔.๒.๑๐ เจ้าของสถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทยเนื่องจากค่าแรงต่ำ

/ความต้องการ...

ความต้องการ

๔.๒.๑ ส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปสินค้าให้มีคุณภาพ

๔.๒.๒ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

๔.๒.๓ เพิ่มศักยภาพแรงงานและส่งเสริมการจ้างงาน

๔.๒.๔ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงสุขภาพให้มีศักยภาพและคุณภาพ

๔.๒.๕ พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ

๔.๒.๗ นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง

๔.๒.๘ ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลได้ทันต่อเวลา

๔.๒.๘ อาสาสมัครสาธารณสุขมีศักยภาพในการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง

๔.๓ การพัฒนาด้านศาสนา อนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหา

๔.๓.๑ ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น

ความต้องการ

๔.๓.๒ สื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เข้ามามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

ความต้องการ

๔.๓.๑ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ กีฬาให้กับเด็กและเยาวชนในพื้นที่มากขึ้น

๔.๓.๒ ส่งเสริมการทำกิจกรรมในครอบครัว และมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๔.๓.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้จากปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๔ การพัฒนาด้านการศึกษา

สภาพปัญหา

๔.๕.๑ บุคลากรด้านการศึกษามีไม่เพียงพอ

๔.๕.๒ ผู้ปกครองมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนที่มีชื่อเสียงนอกพื้นที่

๔.๕.๓ พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้ อบต.มีหน้าที่จัดการศึกษา แต่ยังไม่มีการถ่ายโอนสถานศึกษา (โรงเรียน) ให้แก่ อบต. ทำให้ไม่สามารถดำเนินการด้านการจัดการศึกษาได้

ความต้องการ

๔.๕.๑ มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษา

/๔.๕ ด้านการบริหาร...

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

๔.๕.๑ ตลาดสดและโรงฆ่าสัตว์ไม่เป็นตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

๔.๕.๒ คูระบายน้ำอุดตันทำให้เกิดน้ำเน่าเสียและมีพาหนะนำโรค

๔.๕.๓ ที่จัดหาผลประโยชน์รกร้างขาดการพัฒนา

๔.๕.๔ ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

๔.๕.๕ ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น

๔.๕.๖ ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและภาวการณ์เกิดโรคได้ง่าย

<u>ความต้องการ</u>

๔.๕.๑ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำและวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบ

๔.๕.๒ ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเมืองที่ยั่งยืน

๔.๕.๓ ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

๔.๕.๔ บำบัดฟื้นฟูและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๔.๖ ด้านการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร

<u>สภาพปัญหา</u>

๔.๖.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๔.๖.๒ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการและไม่ทันสมัย

๔.๖.๓ ไม่สามารถขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันฯได้จึงทำให้ปริมาณพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๔.๖.๔ ชุมชนไม่เข้มแข็งและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๖.๕ ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการ ระเบียบ กฎหมาย

<u>ความต้องการ</u>

๔.๖.๑ พัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๔.๖.๒ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของท้องถิ่น

๔.๖.๓ เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน

/๕.ภารกิจ...

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหงษ์เจริญคือ **"โครงสร้างพื้นฐานพร้อม สิ่งแวดล้อมดี การศึกษามีคุณภาพ ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีและเป็นชุมชนน่าอยู่แบบวิถีไทยที่ดำรงไว้ซึ่งความพอเพียง"** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร จากสภาพโดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญที่มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทางการเกษตร ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตร วิถีชีวิตของประชาชนยังคงมีความเรียบง่ายแบบสังคมชนบทสภาพแวดล้อมยังคงมีความสมบูรณ์ จากสภาพปัญหาที่มาจากการจัดทำประชาคมแต่ละหมู่บ้าน ความต้องการของราษฎรในพื้นที่มีความต้องการให้เส้นทางคมนาคมได้มาตรฐานและต้องการให้มีน้ำสำหรับการอุปโภคและบริโภค ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งปัญหาทางด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่เป็นปัญหาสำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการแก้ไขและพัฒนาให้สำเร็จลุล่วงต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การแก้ไขปัญหาการพัฒนาท้องถิ่นมีความชัดเจนตรงตามเป้าหมายหรือสภาพปัญหาความต้องการที่เกิดขึ้น รวมทั้งเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษาอันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูล การพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาของตำบลหงษ์เจริญไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ศาสนา อนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

/๗.ยุทธศาสตร์...

<u>เป้าประสงค์</u>

๑) ระบบการคมนาคมขนส่ง มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการ และสาธารณสุขมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓) เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๔) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู

๕) การบริหารงานและการปฏิบัติงานของ อบต. มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

<u>ตัวชี้วัด</u>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ร้อยละระยะทางของถนนที่ได้มาตรฐาน ๒. ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำสาหรับอุปโภค-บริโภค ๓. ร้อยละของครัวเรือนมีน้ำใช้เพื่อการเกษตร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. ร้อยละของคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น ๒. จำนวนกิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ศาสนา อนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. จำนวนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านศาสนาและวัฒนธรรมและกีฬาและนันทนาการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	๑. จำนวนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาด้านการศึกษา
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. จำนวนกิจกรรมในการรณรงค์สร้างจิตสานึกความตระหนักในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ๒. จำนวนกิจกรรมในการจัดการขยะ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร	๑. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเอง ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้น
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑.จำนวนกิจกรรมเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

/ค่าเป้าหมาย...

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งสร้างและบูรณะถนนแหล่งน้ำ และสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑.พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้านการปูองกันและระงับโรคติดต่อ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ ๒.พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ๓.ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ให้ความรู้และปลูกจิตสานึกให้ประชาชนมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา อนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ส่งเสริมด้านศาสนาวัฒนธรรมกีฬาและนันทนาการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ การบริหารจัดการขยะ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร	พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน และพัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมบริการประชาชน
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

/กลยุทธ์...

<u>กลยุทธ์</u>

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตำบลหงษ์เจริญจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการพัฒนาตำบลหงษ์เจริญในอนาคตอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชน รวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อที่จะให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้น จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการ

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และการทานุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การบริหารจัดการที่ดี และส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

<u>จุดยืนทางยุทธศาสตร์</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง ฟื้นฟูพัฒนาการจัดบริการสาธารณะหรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคมเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญจึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา อนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

<u>ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม</u>

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มุ่งพัฒนา ๗ด้าน ได้แก่ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ศาสนา อนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กรยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

เป็นการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
๑.ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	**จุดแข็ง** -ด้านการคมนาคมขนส่ง ถนนภายในตำบลมีความสะดวกปลอดภัย ครอบคลุมในหลายๆ หมู่บ้านมากขึ้นทำให้การคมนาคมขนส่งในพื้นที่มีความปลอดภัยและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น **โอกาส** -เนื่องจากตำบลหงษ์เจริญมีพื้นที่ที่ติดต่อกับชายแดนประเทศเมียนมาร์ ทำให้การขนส่งสินค้าระหว่างประเทศสะดวกและสามารถทำให้เศรษฐกิจในพื้นที่ดีขึ้นได้ -ด้านสาธารณูปโภคระบบประปาได้รับจัดสรรงบประมาณจากอปท.และหน่วยงานอื่น ทำให้สามารถบรรเทาความเดือนร้อนของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง	**จุดอ่อน** -ด้านการคมนาคมเนื่องจากพื้นที่ในความรับผิดชอบมีบริเวณกว้างขวางทำให้การพัฒนาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เป็นไปอย่างล่าช้า เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัดในการนำไปพัฒนา -ด้านสาธารณูโภค ปริมาณน้ำที่ใช้ผลิตน้ำประปายังไม่เพียงพอต่อประชากรในพื้นที่ที่มีการขยายตัวของครัวเรือนมากขึ้น **อุปสรรค** -สภาพภูมิประเทศของตำบลหงษ์เจริญเป็นภูเขาสลับที่ราบ ทำให้ไม่มีแหล่งเก็บน้ำ เมื่อเกิดภัยธรรมชาติ ก็จะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐานทำให้ชำรุดและเสียงบประมาณในการปรับปรุงสูงขึ้น -สภาพแหล่งน้ำดิบที่ใช้ในการผลิตน้ำประปา เมื่อเข้าสู่ช่วงหน้าแล้ง แหล่งน้ำจะไม่เพียงพอสำหรับการผลิตทำให้ไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภคภายในหมู่บ้าน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	**จุดแข็ง** -มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร. ฯลฯ -มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง **โอกาส** -ประชาชนในพื้นที่มีการตื่นตัวเรื่องการจับกลุ่มอาชีพมากยิ่งขึ้น -นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง -ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล	**จุดอ่อน** -ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน -ปัญหาการพนัน -กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง -การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน -ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม **อุปสรรค** -เนื่องด้วยตำบลหงษ์เจริญมีพื้นที่ที่กว้างขวางทำให้สถานบริการด้านสุขภาพการติดตามผู้ป่วยติดเตียงเป็นไปอย่างยากลำบาก

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา อนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	**จุดแข็ง** - มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น -ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น -มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม -มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา **โอกาส** -รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น -ชุมชน สถานศึกษามีการร่วมกันอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นในพื้นที่มากขึ้น	**จุดอ่อน** -ปัจจุบันในการจัดกิจกรรมส่วนใหญ่จะมีแต่ผู้สูงวัยเข้ามาร่วมกิจกรรม จะมีเด็กและเยาวชน เข้าร่วมกิจกรรมน้อย เนื่องจากวัยรุ่น เยาวชนในพื้นที่ต้องออกนอกพื้นที่เพื่อไปทำงานหรือศึกษาในชุมชนอื่น **อุปสรรค** -สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต เข้ามามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	**จุดแข็ง** -มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา -มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ จำนวน ๕ ศูนย์ ทำให้มีการดูแลเรื่องการศึกษาตั้งแต่วัยเยาว์ **โอกาส** -สถานศึกษาในพื้นที่มีคุณภาพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับในระดับจังหวัด	**จุดอ่อน** -ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน **อุปสรรค** -บุคคลากรด้านการศึกษามีไม่เพียงพอ -ผู้ปกครองยังมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียง -พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษาแต่ยังไม่มีการถ่ายโอนสถานศึกษา (โรงเรียน) ให้แก่ อบต. ทำให้ไม่สามารถดำเนินการด้านการจัดการศึกษาได้
๕.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	**จุดแข็ง** -สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีและชุมชนยังไม่หนาแน่น -มีพื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก **โอกาส** -รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม	**จุดอ่อน** -ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ฟุ่มเฟือย **อุปสรรค** -ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติในระดับที่รุนแรงและยาวนานมากยิ่งขึ้น

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร	จุดแข็ง -ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นมีการรวมกลุ่มในชุมชน -ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง -มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม -ผู้นำมีความรู้ความสามารถมีภาวะผู้นำมีศักยภาพในการบริหาร โอกาส -รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน	จุดอ่อน -ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน -บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน อุปสรรค -การบริหารงานได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากได้รับงบประมาณจัดสรรจากรัฐบาลอย่างจำกัด
๗.ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	จุดแข็ง -มีภูมิประเทศติดต่อกับประเทศเมียนมาร์ -มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อไปยังประเทศเมียนมาร์ โอกาส -ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งระหว่างประเทศเพื่อเป็นการเชื่อมโยงการค้าและเศรษฐกิจของคนในพื้นที่	จุดอ่อน -ประชาชนส่วนใหญ่พูดและฟังภาษาของประเทศเพื่อนบ้านได้น้อย -เส้นทางคมนาคมระหว่างประเทศยังไม่รับความสะดวกเท่าที่ควร อุปสรรค -งบประมาณที่ได้จัดสรรลงในพื้นที่ยังไม่เพียงพอเนื่องจากงบประมาณมีอย่างจำกัด

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

❖ จุดแข็ง (Strength : S)

๑. ประชาชนมีความพร้อม จะมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น

๒. การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๓. มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่พร้อมจะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๔. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา

๕. มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่าง ๆ

❖ จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้

๓. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ

❖ โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีเส้นทางคมนาคมสายหลัก (ถนนเพชรเกษม) พาดผ่านทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปยังพื้นที่อื่น ๆ ได้สะดวก

๒. มีหน่วยงานราชการต่างๆในพื้นที่เพื่อติดต่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือ

๓. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดรัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบายการบริหาร การจัดการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง

๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเองและรองรับภารกิจถ่ายโอน

๕.รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

❖ อุปสรรค (Threats : T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่มีความแน่นอน

๒. การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้งให้การบริหารงานด้านนโยบายไม่มีความแน่นอน

๓. ปัญหาภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว หมอกควัน อุทกภัย ไฟป่า

๔. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดิน

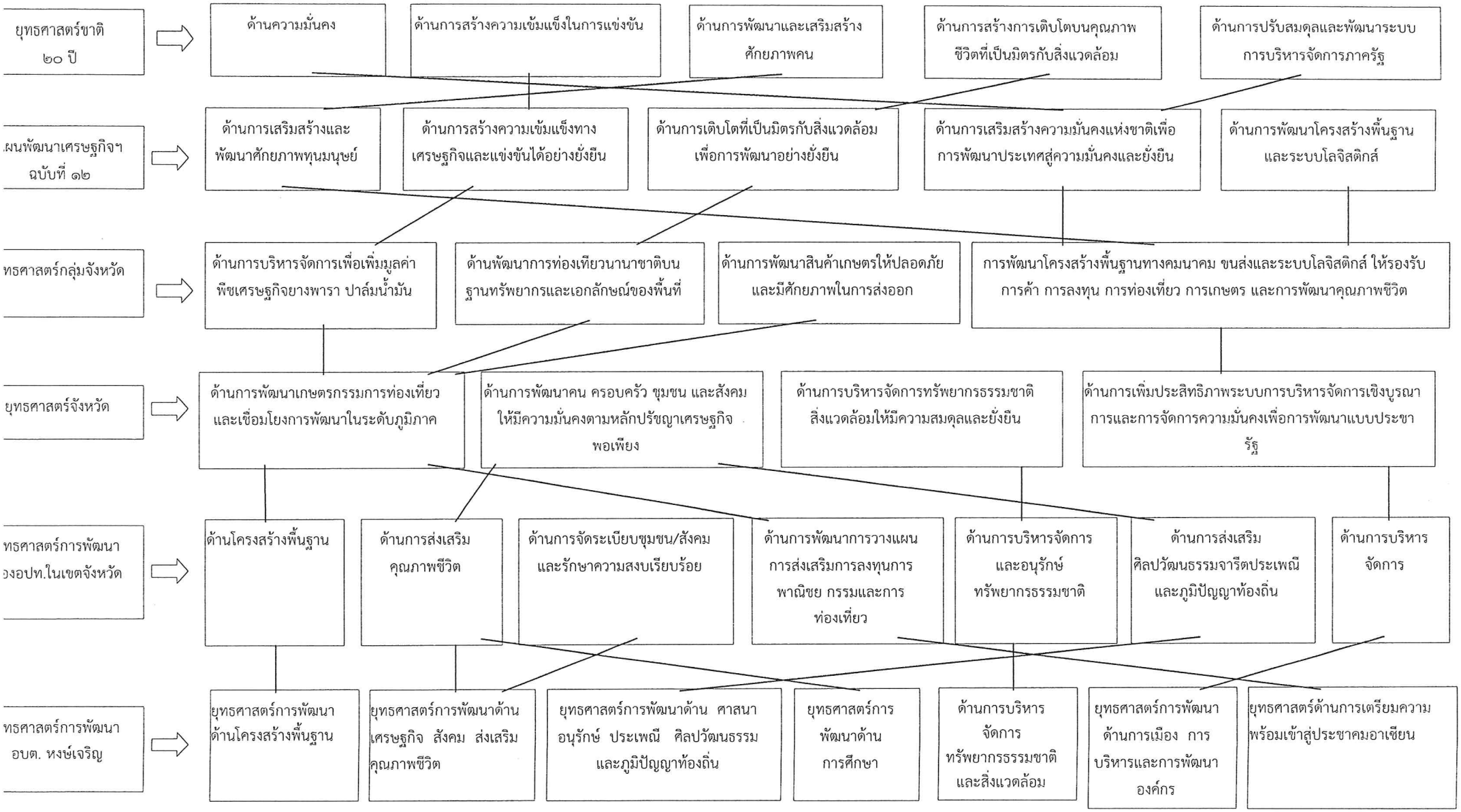
๕. ปัจจัยการผลิตมีราคาสูงขึ้น ทาให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นและความสามารถในการแข่งขันลดลง ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑.	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักปลัด
๒.	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	บริการชุมชนและสังคม	การรักษาความสงบภายใน	สำนักปลัด	สำนักปลัด
			สาธารณสุข	สำนักปลัด	สำนักปลัด
		บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	สำนักปลัด
		การดำเนินงานอื่น	งบกลาง	สำนักปลัด	สำนักปลัด
๓.	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	สำนักปลัด
		บริการชุมชนและสังคม	การศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	สำนักปลัด	สำนักปลัด
๔.	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	บริการชุมชนและสังคม	การศึกษา	สำนักปลัด	สำนักปลัด
๕.	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักปลัด
		บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	สำนักปลัด
๖.	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการพัฒนาองค์กร	บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	สำนักปลัด
๗.	ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	สำนักปลัด

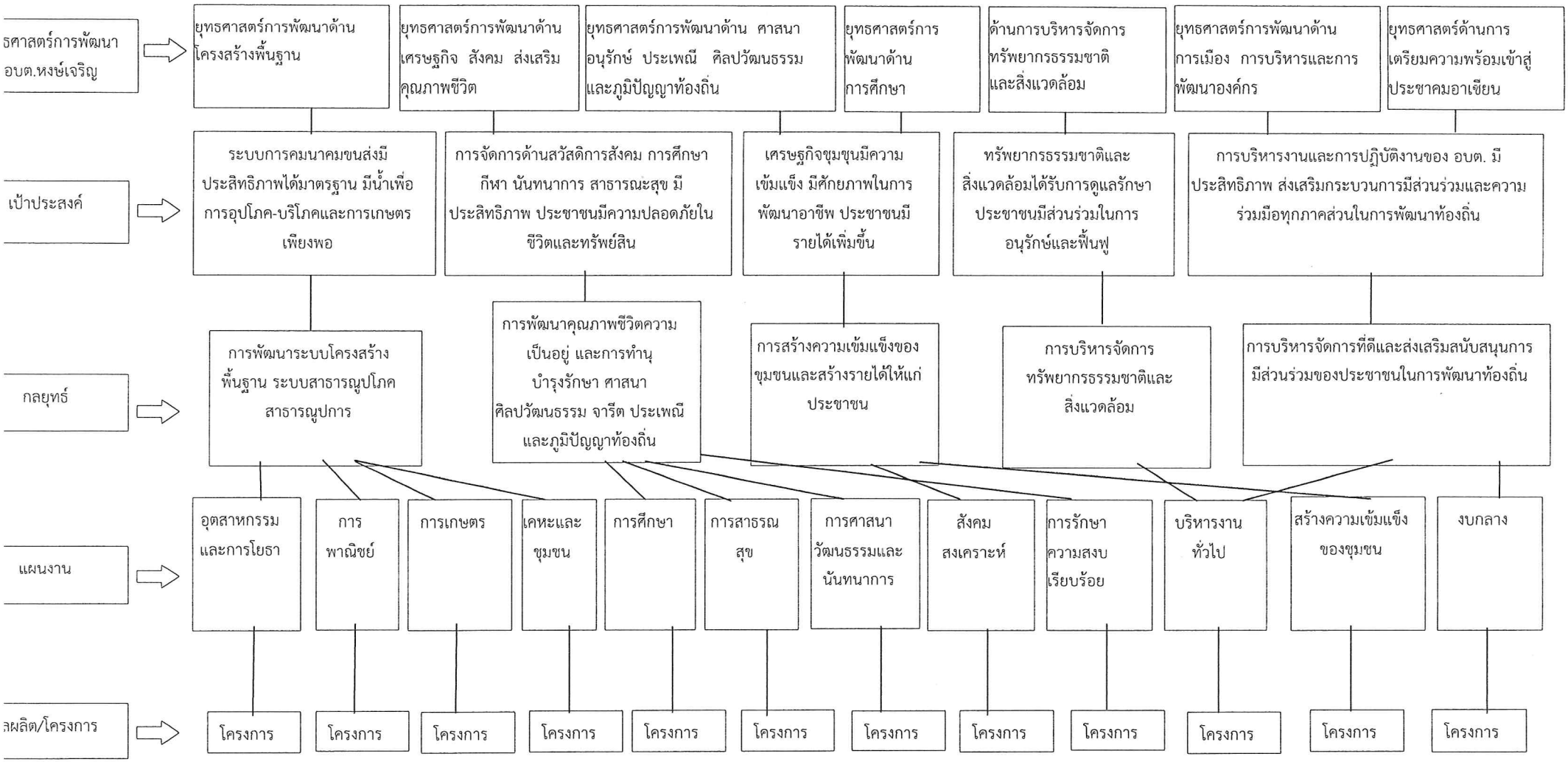
ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

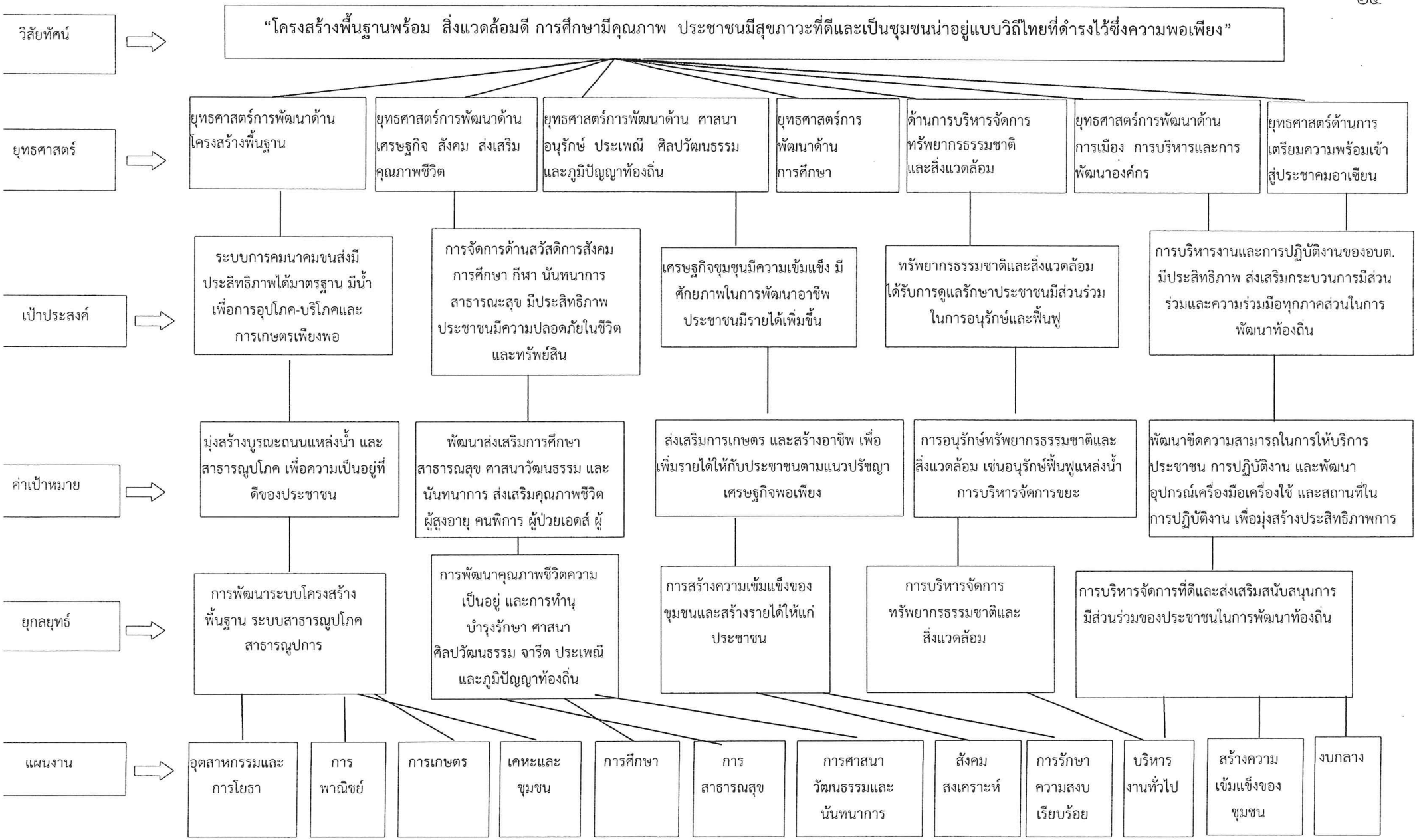


ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต่อ)

โครงสร้างความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕



แผนผังยุทธศาสตร์



บัญชีสรุปโครงการพัฒนาแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ –๒๕๖๕)
องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕		รวม ๕ ปี	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน												
๑.๑ แผนงานเคหะและชุมชน	๓๐	๘๐,๗๙๔,๐๕๒	๕๒	๖๓,๐๘๔,๖๐๘	๕๘	๒๐๘,๐๕๒,๔๐๐	๖๑	๑๙๕,๖๘๔,๕๐๐	๒๙	๒๔,๗๐๔,๕๐๐	๒๓๐	๕๗๒,๓๒๐,๐๖๐
รวม	๓๐	๘๐,๗๙๔,๐๕๒	๕๒	๖๓,๐๘๔,๖๐๘	๕๘	๒๐๘,๐๕๒,๔๐๐	๖๑	๑๙๕,๖๘๔,๕๐๐	๒๙	๒๔,๗๐๔,๕๐๐	๒๓๐	๕๗๒,๓๒๐,๐๖๐
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต												
๒.๑ แแผนงานบริหารงานทั่วไป	๑	๓๐๐,๐๐๐	๑	๓๐๐,๐๐๐	๗	๔๐๐,๐๐๐	๘	๔๒๐,๐๐๐	๗	๔๐๐,๐๐๐	๒๔	๑,๘๒๐,๐๐๐
๒.๒ แผนงานงบกลาง	๓	๑๔,๒๐๖,๐๐๐	๓	๑๘,๐๐๖,๐๐๐	๓	๑๘,๒๐๖,๐๐๐	๓	๑๘,๔๐๖,๐๐๐	๓	๑๘,๖๐๖,๐๐๐	๑๕	๘๗,๔๓๐,๐๐๐
๒.๓ แผนงานรักษาความสงบภายใน	๑	๒๐,๐๐๐	๑	๓๐,๐๐๐	๒	๓๐,๐๐๐	๒	๓๐,๐๐๐	๒	๓๐,๐๐๐	๘	๑๔๐,๐๐๐
๒.๔ แผนงานสาธารณสุข	-	-	๑	๒๘๐,๐๐๐	๒	๔๓๐,๐๐๐	๒	๔๓๐,๐๐๐	๒	๔๓๐,๐๐๐	๗	๑,๕๗๐,๐๐๐
รวม	๕	๑๔,๕๒๖,๐๐๐	๖	๑๘,๖๑๖,๐๐๐	๑๔	๑๙,๐๖๖,๐๐๐	๑๕	๑๙,๒๘๖,๐๐๐	๑๔	๑๙,๔๖๖,๐๐๐	๕๔	๙๐,๙๖๐,๐๐๐

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ –๒๕๖๕)
องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕		รวม ๕ ปี	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนาอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น												
๑.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป	๓	๑๓,๐๐๐	๓	๑๓,๐๐๐	๔	๑๖,๐๐๐	๔	๑๖,๐๐๐	๔	๑๖,๐๐๐	๑๘	๗๔,๐๐๐
๑.๒ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ	๔	๘๐๐,๐๐๐	๗	๘๕๐,๐๐๐	๑๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๙	๙๓๐,๐๐๐	๙	๙๖๐,๐๐๐	๓๙	๔,๕๔๐,๐๐๐
รวม	๗	๘๑๓,๐๐๐	๑๐	๘๖๓,๐๐๐	๑๔	๑,๐๑๖,๐๐๐	๑๓	๙๔๖,๐๐๐	๑๓	๙๗๖,๐๐๐	๕๗	๔,๖๑๔,๐๐๐
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา												
๒.๑ แผนงานการศึกษา	๓	๕,๘๖๘,๐๐๐	๓	๖,๑๓๐,๐๐๐	๑๔	๖,๙๑๔,๐๐๐	๙	๖,๕๖๐,๐๐๐	๙	๖,๕๖๐,๐๐๐	๓๘	๓๒,๐๓๒,๐๐๐
รวม	๓	๕,๘๖๘,๐๐๐	๓	๖,๑๓๐,๐๐๐	๑๔	๖,๙๑๔,๐๐๐	๙	๖,๕๖๐,๐๐๐	๙	๖,๕๖๐,๐๐๐	๓๘	๓๒,๐๓๒,๐๐๐

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ –๒๕๖๕)
องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕		รวม ๕ ปี	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม												
๔.๑ แผนงานเคหะและชุมชน	-	-	-	-	๒	๒,๖๓๒,๐๐๐	๒	๒,๖๓๒,๐๐๐	๑	๒,๐๐๐,๐๐๐	๕	๗,๒๖๔,๐๐๐
๔.๒ แผนงานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	๒	๒๐๐,๐๐๐	๓	๒๓๐,๐๐๐	๓	๒๓๐,๐๐๐	๘	๖๖๐,๐๐๐
รวม	-	-	-	-	๔	๒,๘๓๒,๐๐๐	๕	๒,๘๖๒,๐๐๐	๔	๒,๒๓๐,๐๐๐	๑๓	๗,๙๒๔,๐๐๐
๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการการเมืองการบริหารและการพัฒนาองค์กร												
๖.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	๒	๑๑๐,๐๐๐	๒	๑๑๐,๐๐๐	๒	๑๑๐,๐๐๐	๖	๓๓๐,๐๐๐
รวม	-	-	-	-	๒	๑๑๐,๐๐๐	๒	๑๑๐,๐๐๐	๒	๑๑๐,๐๐๐	๖	๓๓๐,๐๐๐

บัญชีสรุปโครงการพัฒนาแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ –๒๕๖๕)
องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ยุทธศาสตร์	ปี ๒๕๖๑		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕		รวม ๕ ปี	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)	จำนวนโครงการ	งบประมาณ (บาท)
) ยุทธศาสตร์ ารด้านการ ตรียมความ พร้อมเข้าสู่ ประชาคม อาเซียน												
.๑ แผนงาน ริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	๑	๔๐,๐๐๐	๑	๔๐,๐๐๐	๑	๔๐,๐๐๐	๓	๑๒๐,๐๐๐
รวม	-	-	-	-	๑	๔๐,๐๐๐	๑	๔๐,๐๐๐	๑	๔๐,๐๐๐	๓	๑๒๐,๐๐๐
รวมทั้งหมด	๔๕	๑๐๒,๐๐๑,๐๕๒	๗๑	๘๘,๖๙๓,๖๐๘	๑๐๗	๒๓๘,๐๓๐,๔๐๐	๑๐๖	๒๒๕,๔๘๘,๕๐๐	๗๒	๕๔,๐๘๖,๕๐๐	๔๐๐	๗๐๘,๓๐๐,๐๖๐

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)

๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

/๔.ด้านการวางแผน...

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)
๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)
๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

/ภารกิจทั้ง...

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๖.๑.๓ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๖.๑.๔ ด้านศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ

๖.๒ ภารกิจรอง

๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๖.๒.๔ ด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสร้างรายได้ให้แก่ครัวเรือน
๖.๒.๕ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖.๒.๖ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖.๒.๗ ด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

/วิเคราะห์...

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. ขาดความเข้าใจลักษณะการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ๔.ระบบอุปถัมภ์ ทำให้มีความเลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน ๕. ขาดแรงจูงใจ การทำงานคงเดิม และถดถอย ๖. ขาดการกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๗. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในการทำงานของผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ข้าราชการและพนักงานจ้าง ในฐานะตัวแทนองค์กร ๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒.พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓.อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ด้วยดี ๒.มีความคุ้นเคยระหว่างพนักงานกันประชาชน ๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	<u>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<u>๒. กองคลัง</u>	<u>๒. กองคลัง</u>	
๒.๑ งานธุรการ	๒.๑ งานธุรการ	
๒.๒ งานการเงินและบัญชี	๒.๒ งานการเงินและบัญชี	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<u>๓. กองช่าง</u>	<u>๓. กองช่าง</u>	
๓.๑ งานธุรการ	๓.๑ งานธุรการ	
๓.๒ งานก่อสร้าง	๓.๒ งานก่อสร้าง	
๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	

/๘.๒ การวิเคราะห์...

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ **โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

-ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา
-รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น) ระดับต้น จำนวน ๑ คน หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการกอง (ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

/ส่วนราชการ...

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง ๑ อัตรา
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๓	๓	๕
	งานนโยบายและแผนงาน	๑	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๗	๑	๓
กองคลัง	งานธุรการ	-	๑	-
	งานการเงินและบัญชี	๓	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-
กองช่าง	งานธุรการ	-	๑	-
	งานก่อสร้าง	๓	๒	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	๖	๓
	รวม	๒๑	๑๗	๑๑

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านศาสนา อนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

/ประเด็น...

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน คูคลอง และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทางร่วมทางแยกต่าง ๆ ในย่านชุมชน	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -ผอ.กองช่าง -นักวิเคราะห์ฯ -เจ้าพนักงานธุรการ -นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ -จพง.ธุรการ กองช่าง -ผู้อำนวยการกองคลัง -นักวิชาการคลัง -นักวิชาการพัสดุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	-การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการ และสาธารณสุขมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักทรัพยากรบุคคล -เจ้าพนักงานธุรการ -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) -ยาม -คนงานทั่วไป -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยนายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
	-ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและสิ่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -นักวิชาการศึกษา -ครู/ผู้ดูแลเด็ก

/การเพิ่มรายได้...

	-การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
	-การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -ผอ.กองช่าง -นายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายช่างโยธา -จพง.ธุรการ กองช่าง -ผช.นายช่างโยธา
	-การพัฒนาด้านการจัดเก็บรายได้ เช่น ภาษีโรงเรือน ภาษีที่ดิน ภาษีป้าย เพื่อนำเงินรายได้มาพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ	-ผู้อำนวยการกองคลัง -นักวิชาการคลัง -นักวิชาการพัสดุ -ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านศาสนา อนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมกีฬา นันทนาการ งานประเพณีต่าง ๆ -ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -ผู้อำนวยการกองคลัง -นักวิชาการพัสดุ -นักวิชาการคลัง -เจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

	-พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -ผอ.กองช่าง -นักวิเคราะห์ฯ -นายช่างโยธา -ผช.นายช่างโยธา -พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก,ขนาดกลางและขนาดเบา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา	-ส่งเสริมพัฒนาด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -นักพรัยากรบุคคล -เจ้าพนักงานธุรการ -ครู, ผู้ดูแลเด็ก
	-รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	-พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-ส่งเสริม รณรงค์ให้ประชาชนตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ การบริหารจัดการขยะ	-พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร	-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	-พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชนในการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	-พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน

/กรอบอัตรา...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีปบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มิ.ย.๖๑
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/พนักงานจ้าง...

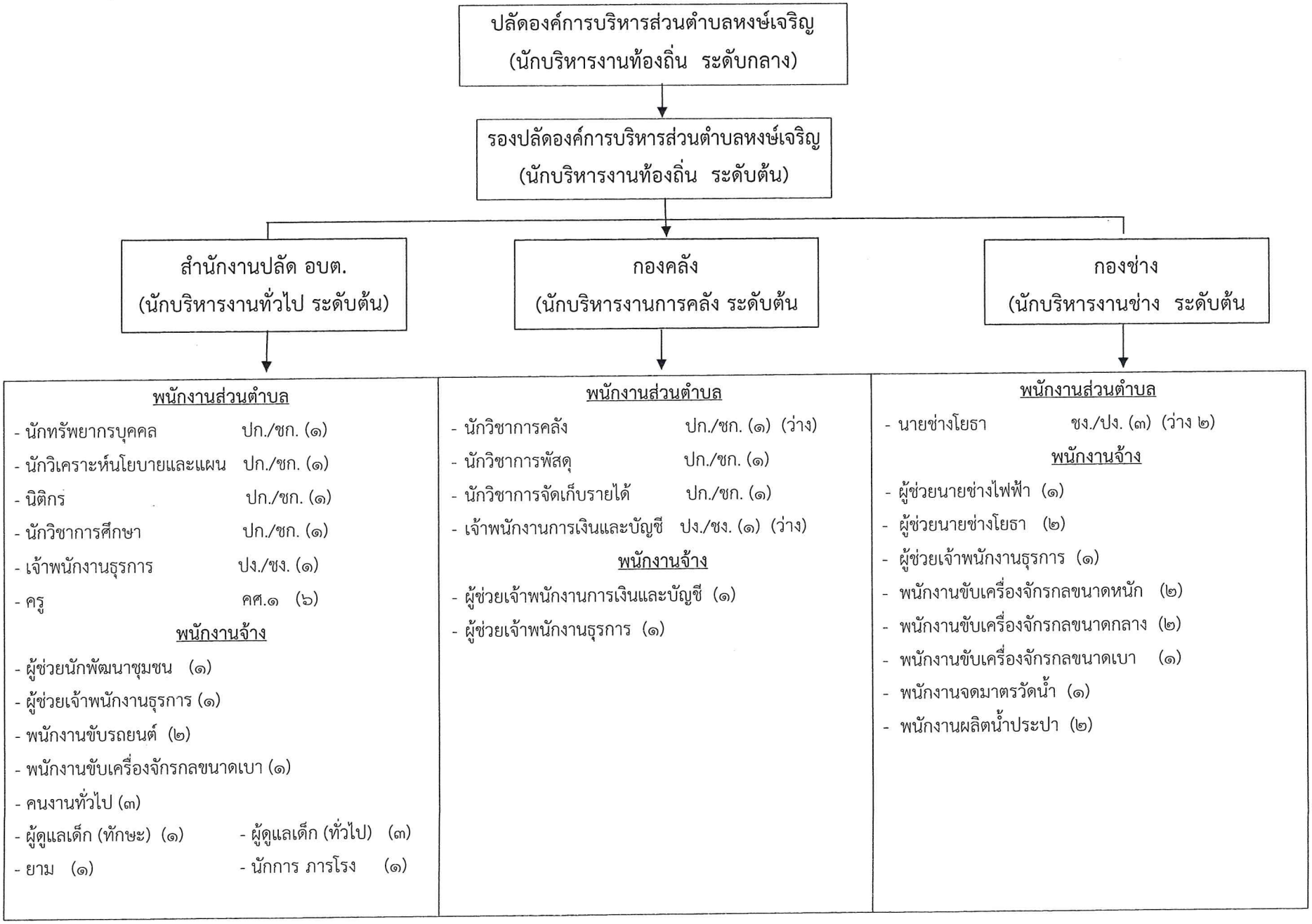
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักการ ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.พ.๖๓
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ก.ค.๖๓ ประกาศรับโอน
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๕ ก.พ.๕๘ ประกาศรับโอน (อยู่ระหว่างการขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างวันที่ ๒๙ พ.ค.๕๙ ขอใช้บัญชีมา ๒ รอบ ไม่มีบุคลากรมาบรรจุ อยู่ระหว่างขอใช้บัญชี ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ							.	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

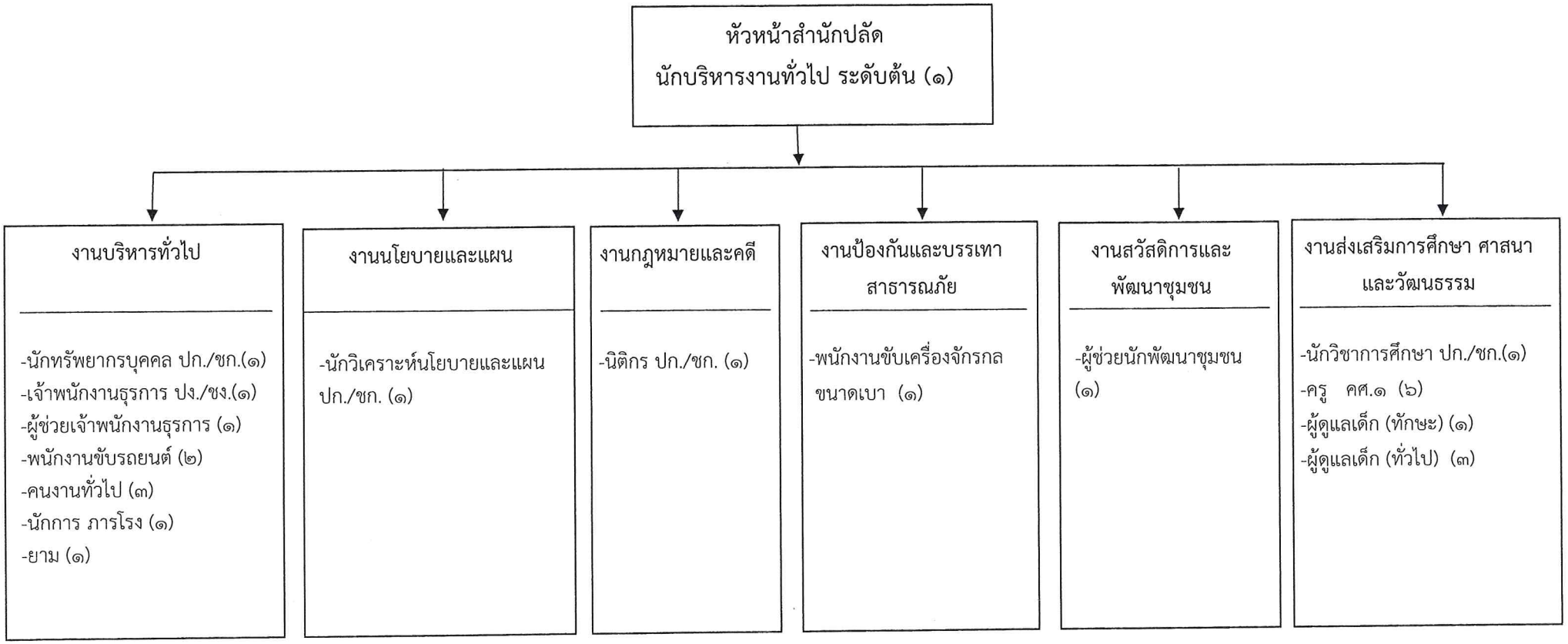
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
1	9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																					กรอกข้อมูลตัวเลข ตรงนี้					
2	ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ระดับตำแหน่งที่คาดว่าจะได้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ		เงินเดือนปัจจุบัน	เงินเดือน - เพิ่มขึ้น			เงินที่จ่ายนอกเหนือจากประจำตำแหน่ง	
3																											
4					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				2564 (เพิ่ม 1ขั้น)	2565 (เพิ่ม 1ขั้น)	2566 (เพิ่ม 1ขั้น)	ประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนใส่ตามจริง
5																											
6																											
7	1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	134,400	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	702,120	721,800	741,480	ว่างเดิม	ว่าง	45,670	1,640	1,640	1,640	5,600	5,600
8	2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	35,220		35,220	36,310	37,410	38,520	3,500	-
9		พนักงานส่วนตำบล																									
10	3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	32,450		32,450	33,560	34,680	35,770	3,500	
11	4	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	36,310		36,310	37,410	38,520	39,630	3,500	
12	3	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	33,560		33,560	34,680	35,770	36,860	3,500	
13	6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	323,760	-	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	26,980		26,980	28,030	29,110	30,220	-	-
14	7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060		15,060	15,840	16,600	17,290	-	-
15	8	นิติกร	ปก.	1	1	199,200	-	1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240	16,600		16,600	17,290	17,880	18,520	-	-
16	9	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	203,280	-	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	16,940		16,940	17,570	18,200	18,840	-	-
17	10	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	207,720	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,000	9,240	216,720	225,720	234,960	17,310		17,310	18,060	18,810	19,580	-	-
18	11	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	305,640	-	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	25,470		25,470	26,460	27,480	28,560	-	-
19	12	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060		15,060	15,840	16,600	17,290	-	-
20	13	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	285,840	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	23,820		23,820	24,730	25,660	26,580	-	-
21	14	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	1	1	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	29,610		29,610	1,000	1,000	1,000	-	-
22	15	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	24,825	ว่าง	24,825	810	810	810	-	-
23	16	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	24,825	ว่าง	24,825	810	810	810	-	-
24	17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	24,825	ว่าง	24,825	810	810	810	-	-
25	18	ครู	คศ.1	6	6	-	-	6	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-
26		พนักงานจ้างตามภารกิจ																									
27	19	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	202,560		1	1	1	-	-	-	8,193	8,541	8,882	210,753	219,294	228,176	16,880		16,880	17,562.78	18,275		-	-
28	20	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (สป.)		1	1	155,400		1	1	1	-	-	-	6,283	6,577	6,788	161,683	168,260	175,049	12,950		12,950	13,473.58	14,022		-	-
29	21	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ช่าง)		1	1	155,400		1	1	1	-	-	-	6,283	6,577	6,788	161,683	168,260	175,049	12,950		12,950	13,473.58	14,022		-	-
30	22	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (คลัง)		1	1	131,520		1	1	1	-	-	-	5,328	5,584	5,755	136,848	142,432	148,187	10,960		10,960	11,403.98	11,869		-	-
31	23	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คลัง)		1	1	150,360		1	1	1	-	-	-	6,081	6,368	6,570	156,441	162,809	169,379	12,530		12,530	13,036.78	13,567		-	-
32	24	ผช.นายช่างโยธา (ช่าง)		1	1	142,920		1	1	1	-	-	-	5,784	6,058	6,248	148,704	154,762	161,010	11,910		11,910	12,391.98	12,897		-	-
33	25	ผช.นายช่างโยธา (ช่าง)		1	1	138,000		1	1	1	-	-	-	5,587	5,853	6,036	143,587	149,440	155,476	11,500		11,500	11,965.58	12,453		-	-
34	26	ผช.นายช่างไฟฟ้า (ช่าง)		1	1	154,680		1	1	1	-	-	-	6,254	6,547	6,757	160,934	167,482	174,239	12,890		12,890	13,411.18	13,957		-	-
35	27	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ช่าง)		1	1	254,880		1	1	1	-	-	-	10,262	10,716	11,092	265,142	275,858	286,950	21,240		21,240	22,095.18	22,988		-	-
36	28	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ช่าง)		1	1	203,640		1	1	1	-	-	-	8,213	8,584	8,875	211,853	220,437	229,312	16,970		16,970	17,654.38	18,370		-	-
37	29	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ช่าง)		1	1	242,280		1	1	1	-	-	-	9,758	10,192	10,547	252,038	262,230	272,777	20,190		20,190	21,003.18	21,852		-	-
38	30	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ช่าง)		1	1	186,360		1	1	1	-	-	-	7,521	7,865	8,128	193,881	201,747	209,875	15,530		15,530	16,156.78	16,812		-	-
39	31	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ช่าง)		1	1	133,680		1	1	1	-	-	-	5,414	5,674	5,849	139,094	144,768	150,617	11,140		11,140	11,591.18	12,064		-	-
40	32	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(สป.)		1	1	149,760		1	1	1	-	-	-	6,057	6,343	6,544	155,817	162,160	168,704	12,480		12,480	12,984.78	13,513		-	-
41	33	พนักงานขับรถยนต์ (สป.)		1	1	133,560		1	1	1	-	-	-	5,409	5,669	5,844	138,969	144,638	150,482	11,130		11,130	11,590.78	12,053		-	-
42	34	พนักงานขับรถยนต์ (สป.)		1	1	120,360		1	1	1	-	-	-	4,881	5,120	5,272	125,241	130,361	135,633	10,030		10,030	10,436.78	10,853		-	-
43	35	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ตค.หนุน	-	-	-	-	-	-
44		พนักงานจ้างทั่วไป																									
45	36	คนงานทั่วไป		3	3	324,000		3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	9000		9,000	ใส่แต่เงินเดือน			-	-
46	37	นักการ ภารโรง		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9000	ว่าง	9,000	ใส่แต่เงินเดือน			-	-
47	38	รวม		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9000		9,000	ใส่แต่เงินเดือน			-	-

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA
2	ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ราคาตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตราการสังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ		เงินเดือนปัจจุบัน	เงินเดือน - เพิ่มขึ้น			เงินที่จ่ายนอกเหนือจากประจำตำแหน่ง	
3																											
4					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				2564 (เพิ่ม 1ขั้น)	2565 (เพิ่ม 1ขั้น)	2566 (เพิ่ม 1ขั้น)	ประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนใส่ตามจริง
5																											
6																											
48	39	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9000		9,000	ใส่แต่เงินเดือน			-	-
49	40	พนักงานยกลิตน้ำประปา		2	2	216,000		2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9000		9,000	ใส่แต่เงินเดือน			-	-
50	41	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		3	3	-		3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	จุดหนุน	-	ใส่แต่เงินเดือน			-	-
51	(5)	รวม		51	47	8,853,780	302,400	51	51	51	-	-	-	300,150	304,387	308,098	9,456,330	9,760,718	10,068,815								
52	(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ 15															1,418,450	1,464,108	1,510,322								
53	(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															10,874,780	11,224,825	11,579,138								
54		งบประมาณรายจ่ายประจำปี															60,819,000	63,859,950	67,052,948								
55	(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															17.88	17.58	17.27								
56																											
57																											
58																											
59																											
60																											
61																											
62																											
63																											
64																											
65																											
66																											
67																											
68																											
69																											
70																											
71																											
72																											
73																											
74																											
75																											
76																											
77																											
78																											
79																											
80																											
81																											
82																											
83																											
84																											
85																											

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

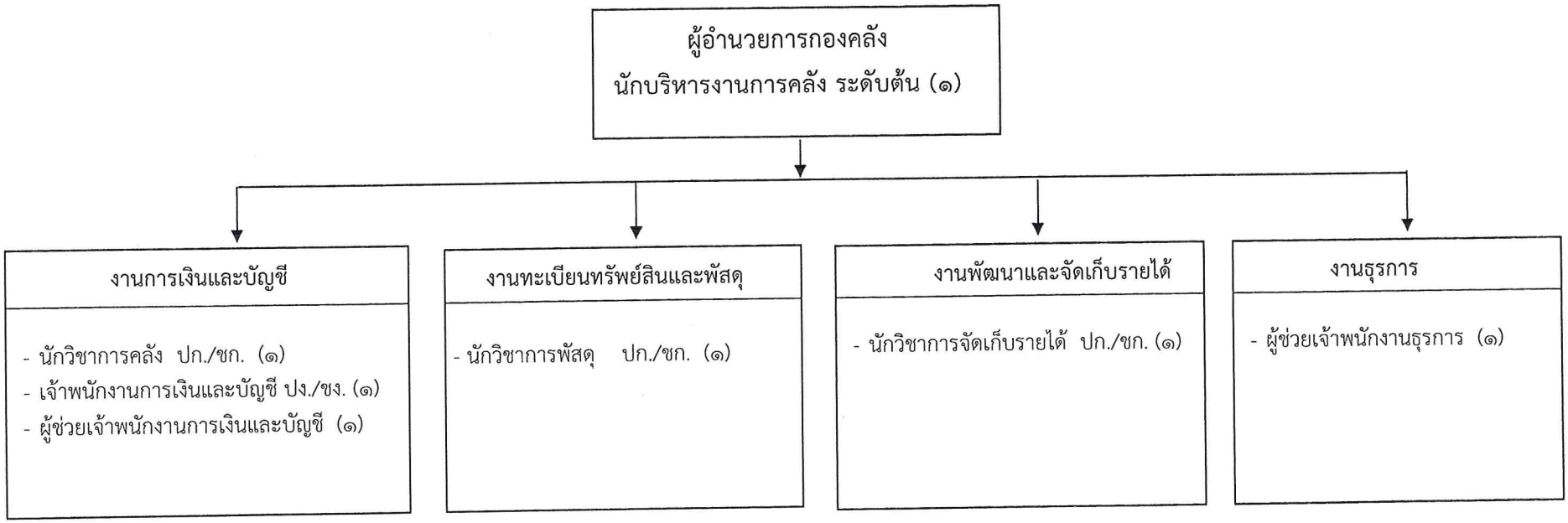


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด



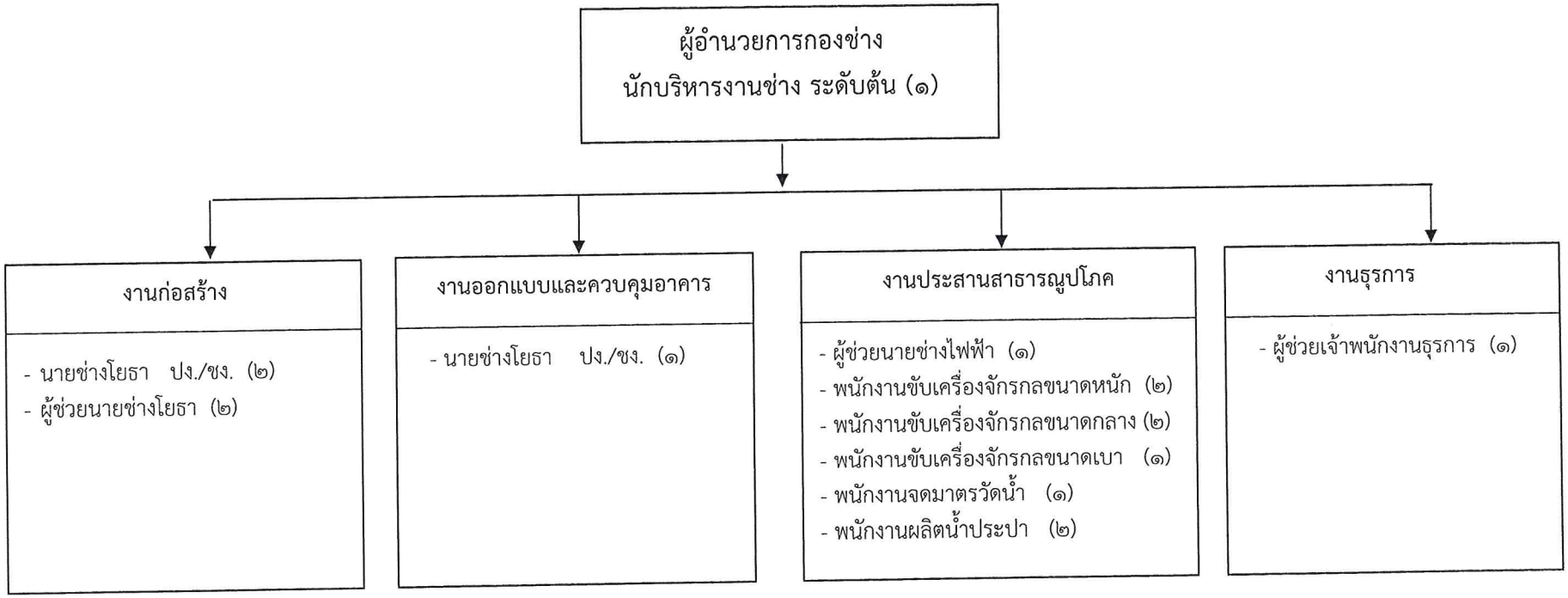
ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๙	๑	-	๖	๘

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองคลัง



ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๒	-	๑	๒	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองช่าง



ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	๙	๓

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	ขอใช้บัญชี กสถ.
๒	นายอภินิหาร แก้วประดิษฐ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
	๑.สำนักงานปลัด (๐๑) พนักงานส่วนตำบล											
๓	นางสาวกิญญา จินห้อง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๔	นางนภีรัตน์ บ่อจันทร์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	
๕	นายวีรชัย พนัสนที	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	
๖	นายยงพล ภูนิคม	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	
๗	นางสาธันยพร กลิ่นอ่อน	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐ x ๑๒)	-	-	
๘	นางสาวพรรณพัชนันท์ ไชยเชษฐ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	
๙	นางสุนันทา สำนณี	ครุศาสตรบัณฑิต (๕ปี)	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๓๖	ครู	คศ.๑	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๓๖	ครู	คศ.๑	๒๘๕,๗๒๐ (๒๓,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	
๑๐	นางสุวรรณี สุขสะอาด	ครุศาสตรบัณฑิต (๕ปี)	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	คศ.๑	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	คศ.๑	๒๘๕,๗๒๐ (๒๓,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นางสาวนินภา วงศ์ศักดิ์	ครุศาสตรบัณฑิต (๕ปี)		ครู	คศ.๑		ครู	คศ.๑	๒๘๕,๒๔๐ (๒๓,๗๗๐ x ๑๒)	-	-	
๑๒	นางสาวสุนิสา ทองอ่อน	ครุศาสตรบัณฑิต (๕ปี)		ครู	คศ.๑		ครู	คศ.๑	๒๘๕,๗๒๐ (๒๓,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	
๑๓	นางจุฑากรณ์ สุดชา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (๕ปี)		ครู	คศ.๑		ครู	คศ.๑	๒๔๖,๐๐๐ (๒๐,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๔	นางสาวภารุณี โต๊ะอาดำ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (๕ปี)		ครู	คศ.๑		ครู	คศ.๑	๒๓๖,๑๖๐ (๑๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</u>											
๑๕	นางประภาพรรณ รักจุ้ย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๒,๕๖๐ (๑๖,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	
๑๖	นางสาวจอมใจ ทองสุข	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๔๐๐ (๑๒,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	
๑๗	นายสุรเดช ช่วยภิด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๐,๓๖๐ (๑๐,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	
๑๘	นายศรีไพร เฮงมีน้อม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๓,๕๖๐ (๑๑,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	
๑๙	นายกิตติพงษ์ ยังมีสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๙,๗๖๐ (๑๒,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	
๒๐	นางกรรณิการ์ โต๊ะอี๊	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๔,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	อุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๒๑	นางนิตา วงศ์พุฒ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	อุดหนุน
๒๒	นางสาวอัจฉรา มากประดิษฐ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	อุดหนุน
๒๓	นางสาวจิตภา แก้วนาบอน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	อุดหนุน
๒๔	นายณรงค์ ชื่นเดง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	นายสิทธิพร ศรีศักดิ์นา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๖	นายอนันต์ จุกี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๗	-ว่าง-	-	-	นักการ-ภารโรง	-	-	นักการ-ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๘	นายประเสริฐ ยวนพลการ	ประถมศึกษา	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
	๒. กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล											
๒๙	นางปิยวรรณ เสนหภักดี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๓,๕๐๐	-	
๓๐	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	รับโอน
๓๑	นายวีระวัฒน์ จันทับ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	
๓๒	นางอภิฉย์ ปลื้มสุขธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๔๙,๔๘๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	
๓๓	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	รับโอน
	<u>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</u>											
๓๔	นางสาวสุภัทรียา พรมเทพ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	
๓๕	นางสาวพิไลพร เกษรบัว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๑,๕๒๐ (๑๐,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	
	๓. กองช่าง (๐๕) <u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๓๖	นายธีรวัฒน์ แก่นจันทร์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๓,๕๐๐	-	
๓๗	นายณรงค์พงศ์ หนูแดง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๘	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
๓๙	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
	<u>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</u>											
๔๐	นายจุมพล กรีไกรนุช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๔,๖๘๐ (๑๒,๘๙๐ x ๑๒)	-	-	
๔๑	นายอภินันทร์ ประธาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐ x ๑๒)	-	-	
๔๒	นายอดิศักดิ์ หนูน้อย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	
๔๓	นางสาวปุญญพัฒน์ นาศรีคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๔๐๐ (๑๒,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	
๔๔	นายจำลอง ชื่นเดง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๒๐๓,๖๔๐ (๑๖,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	
๔๕	นายบริบูรณ์ ชิตสะกุล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐ x ๑๒)	-	-	
๔๖	นายสิทธิพงศ์ กล่อมสงค์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๔๒,๒๘๐ (๒๐,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	
๔๗	นายสิทธิพงศ์ กล่อมสงค์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๘๖,๓๖๐ (๑๕,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	
๔๘	นายเสกสล ขูเกียรติ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๓,๖๘๐ (๑๑,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๔๙	นายอดิศักดิ์ จันทร์ส่องแสง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๕๐	นายศิลปชัย ผลอรัญ	ประถมศึกษาปีที่ ๗	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๕๑	นายสัมพันธ์ รัตนพงษ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-		

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ประกอบด้วย

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติโดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

/๓.ยุทธศาสตร์...

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม รวมมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

/๔.นโยบาย...

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัยโดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑.เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒.ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหงษ์เจริญ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

/นโยบาย...

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมมีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบมีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

/๓.๙เมื่อเกิดความ...

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนมีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมายมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

/๕.๖ปฏิบัติ...

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติมีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรมและมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

/การให้ข้อมูล...

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

/๘.๙ ไม่สั่งราชการ...

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรมีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

/๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่...

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข
- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

/๑๐.๓ การดำรง...

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผลถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่นไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆหากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญหรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตามหรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

.....

ภาคผนวก

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (ว่าง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น		๑ อัตรา
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑ อัตรา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑ อัตรา
นิติกร	ปฏิบัติการ	๑ อัตรา
นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑ อัตรา
ครู	คศ.๑	๖ อัตรา

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	(ภารกิจ)	๒ อัตรา
คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๓ อัตรา
นักการ-ภารโรง	**(ทั่วไป)**	**(ว่าง)**
ยาม	(ทั่วไป)	๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๓ อัตรา

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)ระดับต้น		๑ อัตรา
นักวิชาการคลัง	**ปก./ชก.**	**(ว่าง)**
นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑ อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	**ปง./ชง.**	**(ว่าง)**

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ภารกิจ)	๑ อัตรา

พื้นที่	๒๕๑ ตารางกิโลเมตร
ประชากร	๑๑,๘๓๒ คน
ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ปี ๖๔ =	๑๗.๘๘%

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

(นายนิยม สังข์เอียด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น		๑ อัตรา
นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑ อัตรา
นายช่างโยธา	**ปง./ชง.**	**(ว่าง)**
นายช่างโยธา	**ปง./ชง.**	**(ว่าง)**

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(ภารกิจ)	๒ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ภารกิจ)	๒ อัตรา
พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ภารกิจ)	๒ อัตรา
พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	(ทั่วไป)	๑ อัตรา
พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทั่วไป)	๒ อัตรา

.....ร่าง

.....พิมพ์

.....ตรวจ