

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

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. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด อัตราดำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยประกอบ กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายนิยม สังข์เอียด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๖๐ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดใดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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

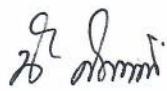
๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ 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 กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายนิยม สังข์เอี้ยด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานจ้างตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ
วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล หงษ์เจริญ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผน อัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล หงษ์เจริญแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

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

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ดังนี้

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

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

(๒) พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท 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 ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ งานธุรการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply 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 ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตราจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล หงษ์เจริญ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

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

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาค่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการสรรหาบุคลากรเป็นสำคัญ

การนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้ จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๕.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความยุ่งยากลงได้

๓.๕.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

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 บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ โดยรวม

๓.๕.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้น ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

๓.๖.๒ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล หงษ์เจริญเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถามผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ โดยรวม

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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 มีแผนการพัฒนาบุคลากรให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๔.๑.๑ สภาพถนนบางสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๔.๑.๒ การขยายเขตและติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ๔.๑.๓ ขาดแคลนน้ำที่สะอาดเพื่อใช้ในการบริโภคและไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง เช่น ฝายกั้นน้ำหรืออ่างเก็บ
- ๔.๑.๔ ปัญหาระบบการระบายน้ำจากพื้นที่ลุ่มน้ำท่วมถึงลงสู่แหล่งน้ำ
- ๔.๑.๕ ระบบท่อส่งน้ำประปาชำรุดบ่อยเนื่องจากมีอายุการใช้งานนาน เกิดการอุดตันและระบบสาธารณสุขโรคไม่เป็นระเบียบ
- ๔.๑.๖ ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการนำไปพัฒนา

ความต้องการ

- ๔.๑.๑ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และรางระบายน้ำ
- ๔.๑.๒ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการให้ทั่วถึง
- ๔.๑.๓ พัฒนาการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร
- ๔.๑.๔ พัฒนาระบบการระบายน้ำลงสู่แหล่งน้ำ
- ๔.๑.๕ ปรับปรุงท่อส่งน้ำให้มีขนาดที่เหมาะสมกับการใช้งาน

๔.๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- ๔.๒.๑ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๒.๒ ปัญหาการพนัน
- ๔.๒.๓ กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนไม่เข้มแข็ง
- ๔.๒.๔ รายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพและปัญหาการว่างงาน
- ๔.๒.๕ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
- ๔.๒.๖ ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒.๗ ขาดการส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือนอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรแบบครบวงจร
- ๔.๒.๘ ราษฎรประสบปัญหารายได้จากการเกษตรตกต่ำและปัญหาหนี้สินจากหนี้ในระบบ
- ๔.๒.๙ ขาดการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ราษฎรอย่างจริงจัง
- ๔.๒.๑๐ เจ้าของสถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทยเนื่องจากค่าแรงต่ำ

ความต้องการ

- ๔.๒.๑ ส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปสินค้าให้มีคุณภาพ
- ๔.๒.๒ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น
- ๔.๒.๓ เพิ่มศักยภาพแรงงานและส่งเสริมการจ้างงาน
- ๔.๒.๔ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงสุขภาพให้มีศักยภาพและคุณภาพ
- ๔.๒.๕ พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจ

พอเพียง

- ๔.๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ
- ๔.๒.๗ นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสียด้อยอย่างจริงจัง
- ๔.๒.๘ ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษายาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลได้ทันต่อ

เวลา

- ๔.๒.๘ อาสาสมัครสาธารณสุขมีศักยภาพในการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง

๔.๓ การพัฒนาด้านศาสนา อนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหา

- ๔.๓.๑ ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น
- ความต้องการ
- ๔.๓.๒ สื่อต่าง ๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต 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 บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอ
- ๔.๕.๒ ผู้ปกครองมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนที่มีชื่อเสียงนอกพื้นที่
- ๔.๕.๓ พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้ อบต.มีหน้าที่จัดการศึกษา แต่ยังไม่มีการถ่ายโอนสถานศึกษา (โรงเรียน) ให้แก่ อบต. ทำให้ไม่สามารถดำเนินการด้านการจัดการศึกษาได้

ความต้องการ

- ๔.๕.๑ มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษา

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๔.๕.๑ ตลาดสดและโรงฆ่าสัตว์ไม่เป็นตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
- ๔.๕.๒ คุ้ระบายน้ำอุดตันทำให้เกิดน้ำเน่าเสียและมีพาหนะนำโรค
- ๔.๕.๓ ที่จัดหาผลประโยชน์รกร้างขาดการพัฒนา
- ๔.๕.๔ ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
- ๔.๕.๕ ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น
- ๔.๕.๖ ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะการณ์เกิดโรคได้ง่าย

ความต้องการ

- ๔.๕.๑ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำและวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบ
- ๔.๕.๒ ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเมืองที่ยั่งยืน
- ๔.๕.๓ ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน
- ๔.๕.๔ บำบัดฟื้นฟูและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๔.๖ ด้านการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร

สภาพปัญหา

- ๔.๖.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- ๔.๖.๒ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการและไม่ทันสมัย
- ๔.๖.๓ ไม่สามารถขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จึงทำให้ปริมาณพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
- ๔.๖.๔ ชุมชนไม่เข้มแข็งและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๖.๕ ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการ ระเบียบ กฎหมาย

ความต้องการ

- ๔.๖.๑ พัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๔.๖.๒ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของท้องถิ่น
- ๔.๖.๓ เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลหงษ์เจริญคือ “โครงสร้างพื้นฐานเด่น เน้นสุขภาพสมบูรณ์ เกื้อกูลประเพณี ดีการเรียนรู้ มุ่งสู่เศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟู พัฒนาการจัดบริการสาธารณะหรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษาอันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาของตำบลหงษ์เจริญไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งสร้างและบูรณะถนน แหล่งน้ำและสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน
- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน คูคลองและจัดระบบการคมนาคมให้ชัดเจน เช่น ป้ายบอกเส้นทางของหมู่บ้าน จุดทางร่วมทางแยก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส
- การดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนนให้มีความรู้และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีความสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์เพื่อความมั่นคงของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านศาสนา อนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น กีฬาและนันทนาการ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- เสริมสร้างและพัฒนาวัดในท้องถิ่นให้เป็นแหล่งสืบสานวัฒนธรรม และกิจกรรม ประเพณีต่างๆ
- สนับสนุนและเสริมสร้างการเรียนรู้จากปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีศักยภาพในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา

- พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกต้นไม้ อนุรักษ์พื้นที่แหล่งน้ำ การบริหารจัดการขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและพัฒนาองค์กร

- การพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน การพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้พร้อมบริการประชาชน

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับเพื่อนบ้านอาเซียน เพื่อให้เราเข้าใจวิถีชีวิต แนวคิดของคนชาติต่างๆ ในอาเซียน และเข้าใจถึงอัตลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะของอาเซียน แม้จะรวมตัวกันเป็นหนึ่งเดียวแต่ในแต่ละประเทศต่างมีความแตกต่างกัน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มุ่งพัฒนา ๗ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ศาสนา อนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	จุดแข็ง - มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด โอกาส - พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้ อบต.มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ	จุดอ่อน - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา - ปริมาณน้ำที่ใช้ผลิตน้ำประปามีไม่เพียงพอต่อความต้องการ อุปสรรค - สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง - มากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	จุดแข็ง - มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร. ฯลฯ - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง	จุดอ่อน -ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน -ปัญหาการพนัน -กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง -การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน -ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
	โอกาส - พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น - นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง - ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล	อุปสรรค - พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา แต่ยังไม่มีการถ่ายโอนสถานศึกษา(โรงเรียน) ให้แก่ อบต. ทำให้ไม่สามารถดำเนินการด้านการจัดการศึกษาได้
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา อนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	จุดแข็ง - มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น - มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม - มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา โอกาส - รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ปันฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น	จุดอ่อน - ค่านิยมยึดติดกับวัตถุนิยมและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น อุปสรรค - สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น - ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	จุดแข็ง - มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา โอกาส - ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ	จุดอ่อน - ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อบต.ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน อุปสรรค - บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอ - ผู้ปกครองยังมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียง - พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา แต่ยังไม่มีการถ่ายโอนสถานศึกษา (โรงเรียน) ให้แก่ อบต. ทำให้ไม่สามารถดำเนินการด้านการจัดการศึกษาได้
๕. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จุดแข็ง - สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีและชุมชนยังไม่หนาแน่น - มีพื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก โอกาส - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม	จุดอ่อน - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า พุ่มเฟิวย อุปสรรค - ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อนการเกิดภัยธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์	จุดแข็ง/โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร	จุดแข็ง - ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง - มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม - ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน โอกาส - รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน	จุดอ่อน - ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน อุปสรรค - การบริหารงาน ได้ไม่เต็มที่เนื่องจากได้รับงบประมาณจัดสรรจากรัฐบาลอย่างจำกัด
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	จุดแข็ง - มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อไปยังประเทศพม่า โอกาส - สามารถเดินทางไปประเทศเพื่อนบ้านได้ง่าย	จุดอ่อน - ประชาชนส่วนพูดและฟังภาษาของประเทศเพื่อนบ้านได้น้อย อุปสรรค - ทุนธรรมชาติพื้นฐานเริ่มมีจำกัดและมีแนวโน้มลดลงขณะที่ประชากรเพิ่มมากขึ้น

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยงข้อง

❖ โอกาส (Opportunities : O)

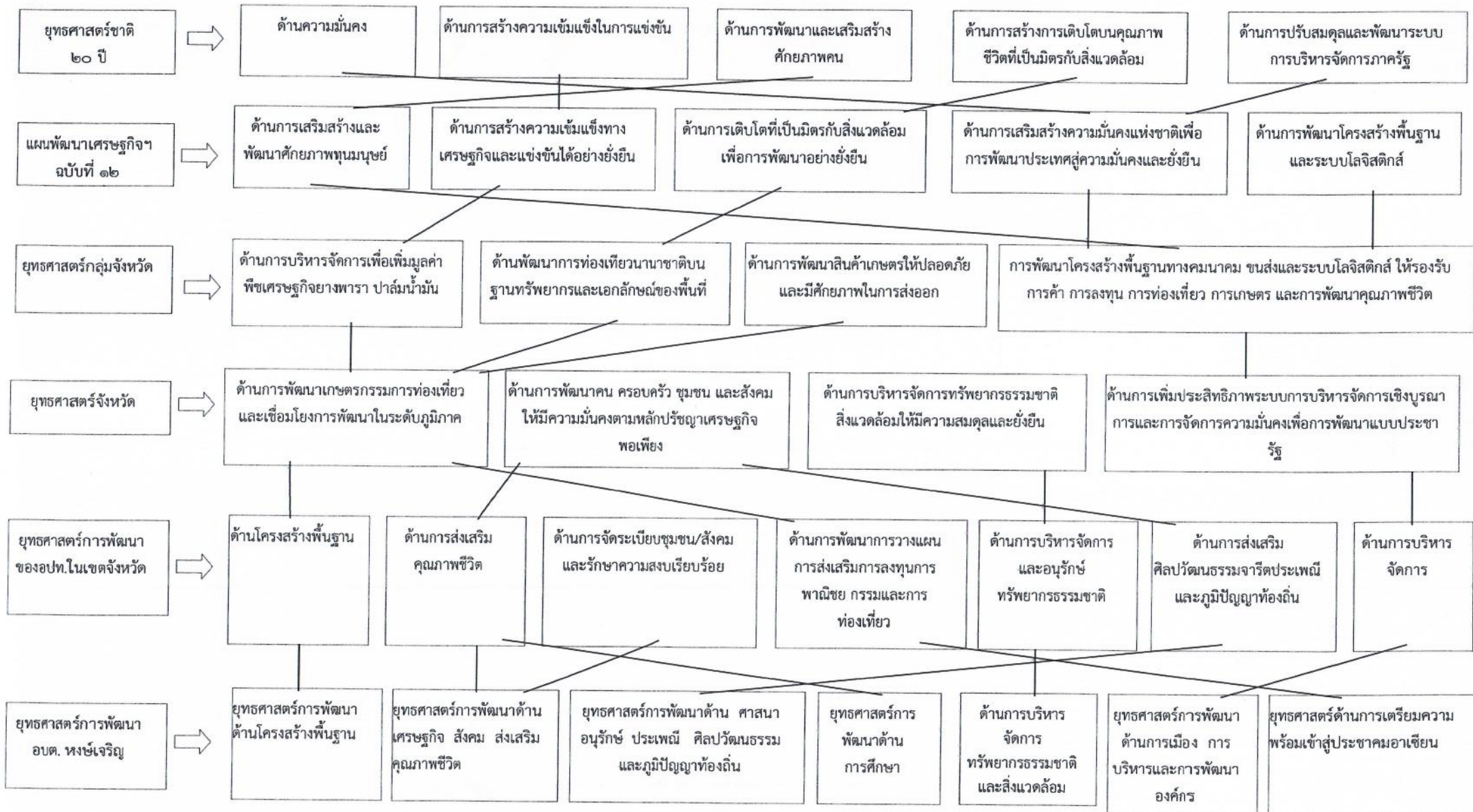
๑. มีเส้นทางคมนาคมสายหลัก (ถนนเพชรเกษม) พาดผ่านทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปยังพื้นที่อื่นๆ ได้สะดวก
๒. มีหน่วยงานราชการต่างๆในพื้นที่เพื่อติดต่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือ
๓. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดรัฐต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง
๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเองและรองรับภารกิจถ่ายโอน
๕. รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

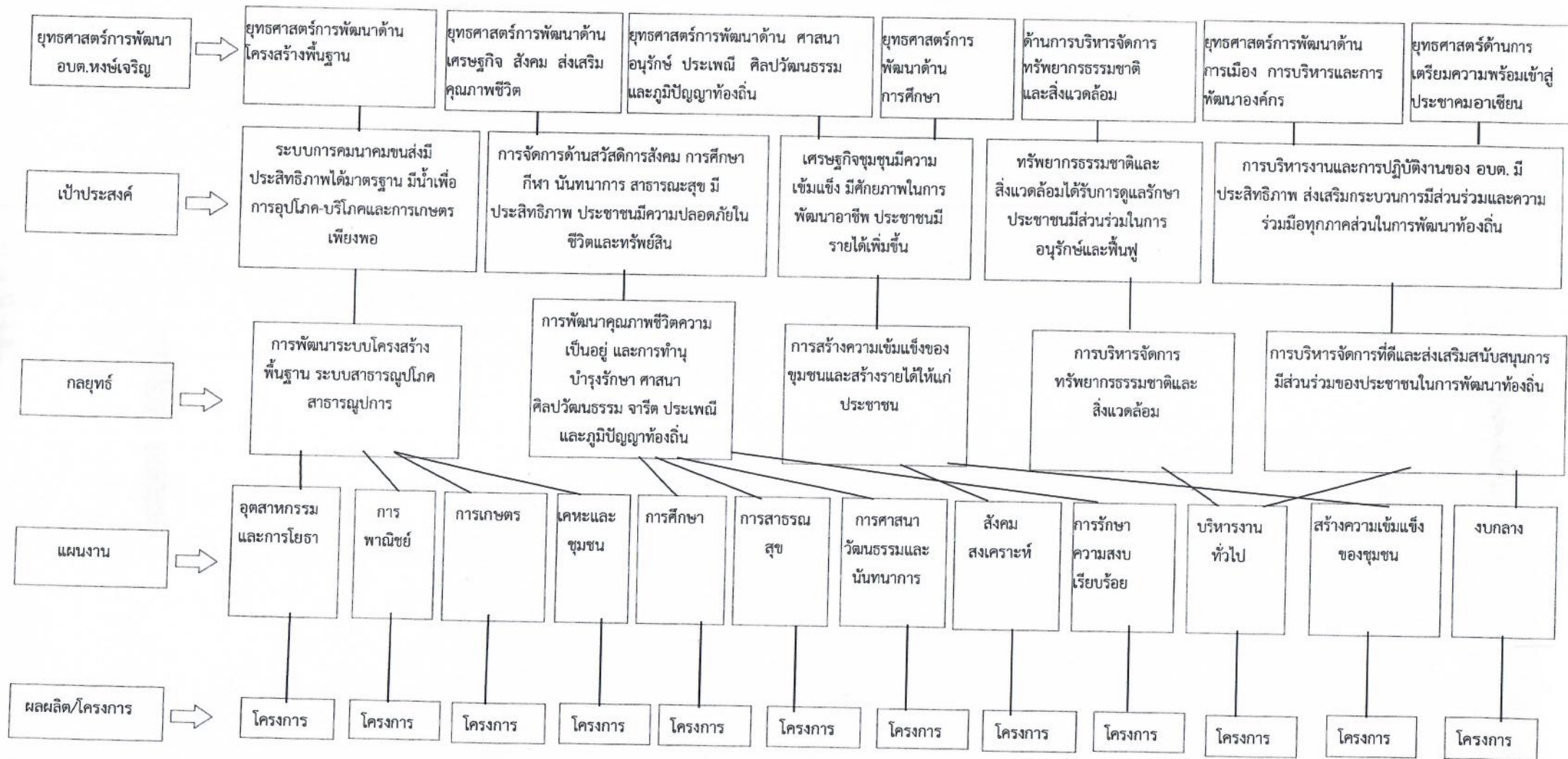
❖ อุปสรรค (Threats : T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่มีความแน่นอน
๒. การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้งทำให้การบริหารงานด้านนโยบายไม่มีความแน่นอน
๓. ปัญหาภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว หมอกควัน อุทกภัย ไฟป่า
๔. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดิน
๕. ปัจจัยการผลิตมีราคาสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นและความสามารถในการแข่งขันลดลง ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โครงสร้างเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

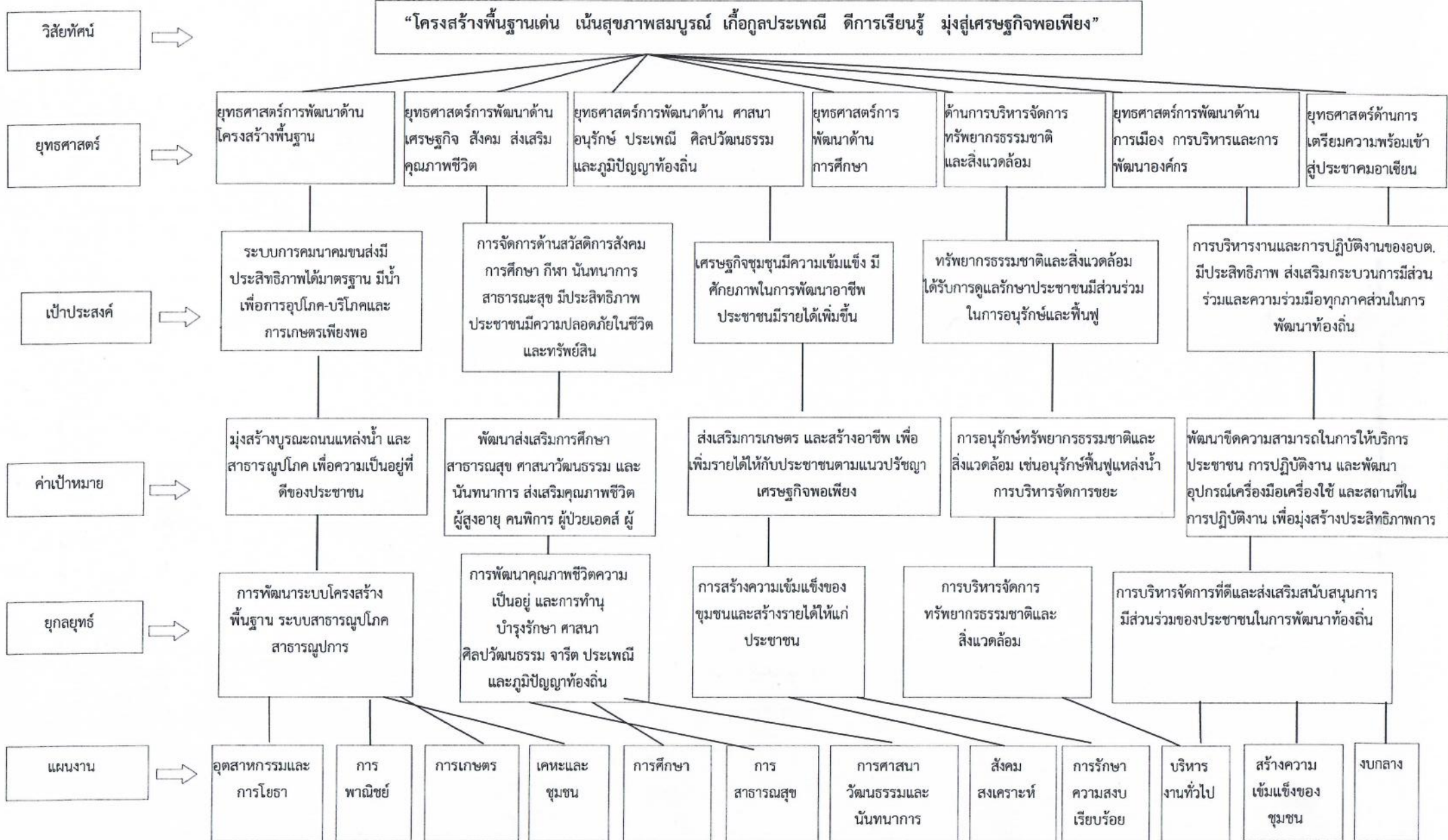
๒๑





แผนผังยุทธศาสตร์

๒๓



รายละเอียดยุทธศาสตร์

ความเชื่อมโยงกับ แผนยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ความก้าวหน้า ของเป้าหมาย	กลยุทธ์	ผลผลิต/โครงการ	หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย สนับสนุน
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔					
๑.การพัฒนาการ เกษตร การท่องเที่ยว และเชื่อมโยงการ พัฒนาในระดับ ภูมิภาค	๑.การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	๑.การพัฒนา ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	ระบบการคมนาคม ขนส่งมีประสิทธิภาพ มาตรฐาน มีน้ำเพื่อ การอุปโภค-บริโภคและ การเกษตร เพียงพอ	ระยะทางของ ถนนที่ได้ มาตรฐาน	๕	๕	๕	๕	ปีละ ๕ สาย	การพัฒนาระบบ โครงสร้าง พื้นฐาน ระบบ สาธารณูปโภค- สาธารณูปการ	โครงการก่อสร้าง/ ซ่อมแซมถนนลูกรัง คอนกรีต	ทองช้าง	ทง.ปลัด
				ร้อยละของ ครัวเรือนที่มีน้ำ อุปโภค-บริโภค	๒	๔	๖	๘	ปีละ ๒ แห่ง		โครงการขยายเขต/ ปรับปรุงซ่อมแซม/ ปรับปรุงคุณภาพน้ำ/ ขุดเจาะบ่อบาดาล/ ติดตั้งหม้อแปลงไฟฟ้า	ทองช้าง	ทง.ปลัด
๒.การพัฒนา ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มีความ มั่นคงตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง	๒.การส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๒.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน เศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	การจัดการด้าน สวัสดิการสังคม การศึกษากีฬา นันทนาการ สาธารณสุข มี ประสิทธิภาพ ประชาชนมีความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	ร้อยละคุณภาพ ชีวิตที่ดีของ ประชาชน	๕	๕	๕	๕	ปีละ ๕ โครงการ	การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตความเป็นอยู่ และการทำนุ บำรุงรักษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	๑.โครงการส่งเสริม สนับสนุนงาน สาธารณสุข ๒.โครงการส่งเสริม สนับสนุนด้านงานศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ ๓.โครงการส่งเสริม สนับสนุนงานสังคม สงเคราะห์ ๔.โครงการส่งเสริม สนับสนุนงานการรักษา ความสงบภายใน ๕.โครงการสนับสนุนเบี้ย ยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และสบทบ กองทุนหลักประกัน สุขภาพ	ทง.ปลัด	ทง.ปลัด

รายละเอียดยุทธศาสตร์

ความเชื่อมโยงกับ แผนยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ความก้าวหน้า ของเป้าหมาย	กลยุทธ์	ผลผลิต/โครงการ	หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย สนับสนุน
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔					
๑.การพัฒนา ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มี ความมั่นคงตาม หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง	๑.การส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๓.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน ศาสนา อนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	การจัดการด้าน สวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการ สาธารณสุข มี ประสิทธิภาพ ประชาชนมีความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	จำนวนกิจกรรมที่มี การส่งเสริมด้าน ศาสนา ประเพณี	๒	๒	๒	๒	ปีละ ๒ โครงการ	การพัฒนา คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ และการทำนุ บำรุงรักษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	๑.โครงการส่งเสริม สนับสนุนด้านงานศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ ๒.โครงการส่งเสริม สนับสนุนงานกีฬาและ นันทนาการ ๓.โครงการส่งเสริม สนับสนุนงานการรักษา ความสงบภายใน	ทง.ปลัด	ทง.ปลัด
๑.การพัฒนา ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มี ความมั่นคงตาม หลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง	๑.การส่งเสริม คุณภาพชีวิต	๔.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการศึกษา	การจัดการด้าน สวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการ สาธารณสุข มี ประสิทธิภาพ ประชาชนมีความ ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	จำนวนกิจกรรมที่มี การส่งเสริมด้าน การศึกษา	๔	๔	๔	๔	ปีละ ๔ โครงการ	การพัฒนา คุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ และการทำนุ บำรุงรักษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	๑.โครงการส่งเสริม สนับสนุนงานด้าน การศึกษา	ทง.ปลัด	ทง.ปลัด

รายละเอียดยุทธศาสตร์

๒๖

ความเชื่อมโยงกับ แผนยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ความก้าวหน้า ของเป้าหมาย	กลยุทธ์	ผลผลิต/โครงการ	หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย สนับสนุน
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔					
๓.การบริหาร จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ให้มีความสมดุล และยั่งยืน	๕.การบริหาร จัดการและการ อนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๕.ด้านการบริหาร จัดการ ทรัพยากรธรรม ชาติและสิ่งแวดล้อม	ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ได้รับการรักษาดูแล ประชาชนมีส่วนร่วมใน การอนุรักษ์และฟื้นฟู	จำนวนกิจกรรม	๑	๑	๑	๑	ปีละ ๑ โครงการ	บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑.โครงการส่งเสริมการ อนุรักษ์และฟื้นฟู ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.โครงการบริหารจัดการ คันขยะ ๓.โครงการกำจัดวัชพืชใน คลอง	สนง.ปลัด	สนง.ปลัด
๕.เพิ่ม ประสิทธิภาพ ระบบการบริหาร จัดการเชิงบูรณา การและการ จัดการความมั่นคง เพื่อการพัฒนา แบบประชารัฐ	๗.การบริหาร จัดการ	๖.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการ พัฒนาองค์กร	การบริหารงาน การปฏิบัติงาน ของอปท.มี ประสิทธิภาพ ส่งเสริม กระบวนการมี ส่วนร่วมและ ความร่วมมือทุก ภาคส่วนในการ พัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของความ พึงพอใจ ประชาชนที่มา ใช้บริการ	๕	๕	๕	๕	ปีละ ๕ โครงการ	การบริหาร จัดการที่ดี และ ส่งเสริม สนับสนุนการมี ส่วนร่วมของ ประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น	๑.โครงการพัฒนา ศักยภาพผู้บริหาร พนักงาน ส.อบต. ๒.โครงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ๓.โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนการมีส่วนร่วม ของชุมชน	ทุกกอง	สนง.ปลัด

รายละเอียดยุทธศาสตร์

๒๗

ความเชื่อมโยงกับ แผนยุทธศาสตร์ จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด ผลผลิต/ โครงการ	ค่าเป้าหมาย				ความก้าวหน้า ของเป้าหมาย	กลยุทธ์	ผลผลิต/โครงการ	หน่วย รับผิดชอบ หลัก	หน่วย สนับสนุน
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔					
๑.การพัฒนาการ เกษตร การท่องเที่ยว และเชื่อมโยงการ พัฒนาในระดับ ภูมิภาค	๕.การพัฒนาการ วางแผนส่งเสริมการ ลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	พ.ยุทธศาสตร์ด้าน การเตรียมความ พร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน	เศรษฐกิจชุมชนมีความ เข้มแข็ง มี ศักยภาพในการพัฒนา อาชีพ ประชาชนมีรายได้ เพิ่มขึ้น	จำนวนกิจกรรม ในการส่งเสริม ความรู้	๑	๑	๑	๑	ปีละ ๑ โครงการ	การสร้างความ เข้มแข็งของ ชุมชน	๑.โครงการอบรม ถ่ายทอดความรู้ “ประชาคมอาเซียน”	นาง.ปลัด	นาง.ปลัด

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักปลัด
๒	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริม คุณภาพชีวิต	บริการชุมชนและสังคม	การรักษาความสงบ ภายใน	สำนักปลัด	สำนักปลัด
		บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	สำนักปลัด
		การดำเนินงานอื่น	งบกกลาง	สำนักปลัด	สำนักปลัด
๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา อนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น	บริการชุมชนและสังคม	การศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	สำนักปลัด	สำนักปลัด
๔	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การศึกษา	บริการชุมชนและสังคม	การศึกษา	สำนักปลัด	สำนักปลัด
๕	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	สำนักปลัด
๖	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารและการ พัฒนาองค์กร	บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	สำนักปลัด
๗	ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด	สำนักปลัด

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 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (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 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (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 การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

ดังนี้

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

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

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

- 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 การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 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 ด้านศาสนา วัฒนธรรม กีฬาและนันทนาการ
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๗ ด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและสร้างรายได้ให้แก่ครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ได้หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ (ระดับตัวบุคลากร)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ด้วยดี ๒. มีความคุ้นเคยระหว่างพนักงานกับประชาชน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

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

- 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 ๖ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๔ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๘ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๕๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๓	๓	๗
	งานนโยบายและแผนงาน	๑	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๑	๓
กองคลัง	งานธุรการ	-	๑	-
	งานการเงินและบัญชี	๓	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	-
กองช่าง	งานธุรการ	-	๑	-
	งานก่อสร้าง		๔	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๔	๒	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	๑	๓

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 ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษา
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาองค์กร
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดูแล สะพาน คูคลอง และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทางร่วมทางแยกต่าง ๆ ในย่านชุมชน	ปลัด อบต. รองปลัด อบต. ผอ.กองช่าง นักวิเคราะห์ เจ้าพนักงานธุรการ นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ จพง.ธุรการ กองช่าง ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการคลัง นักวิชาการพัสดุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต	การพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา นันทนาการ และสาธารณสุขมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ปลัด อบต. รองปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถน้ำ) ยาม คนงานทั่วไป ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนายช่างโยธา ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
	ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและ เยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มี คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้าน การกีฬาและนันทนาการและส่งเสริมการศึกษา นอก สถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	ปลัด อบต. รองปลัด อบต. นักวิชาการศึกษา ครู /ผช.ครู/ ผดต.

	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 จพง.ป้องกันฯ
	การพัฒนาด้านการจัดเก็บรายได้ เช่น ภาษีโรงเรือน ภาษีที่ดิน ภาษีป้าย เพื่อนำเงินรายได้มาพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ	ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการคลัง นักวิชาการพัสดุ ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (กองคลัง)
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านศาสนา อนุรักษ์ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมกีฬานันทนาการ งานประเพณีต่าง ๆ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ	ปลัด อบต. รองปลัด อบต. หน.สำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคลัง เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

	พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	ปลัด อบต. รองปลัด อบต. ผอ.กองช่าง นักวิเคราะห์ นายช่างโยธา ผช.นายช่างโยธา พณ.ขับเคลื่อนจักรกลขนาด หนัก,ขนาดกลางและขนาดเบา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน การศึกษา	ส่งเสริมพัฒนาด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ	ปลัด อบต. รองปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานธุรการ ครู, ผู้ดูแลเด็ก
	รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของ การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและ ตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริม รณรงค์ให้ประชาชนตระหนักในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ อนุรักษ์ ฟื้นฟูแหล่งน้ำ การบริหารจัดการขยะ	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหาร และการพัฒนาองค์กร	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างทุกคน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหงษ์เจริญ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) (ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	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	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
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	-	-	-	

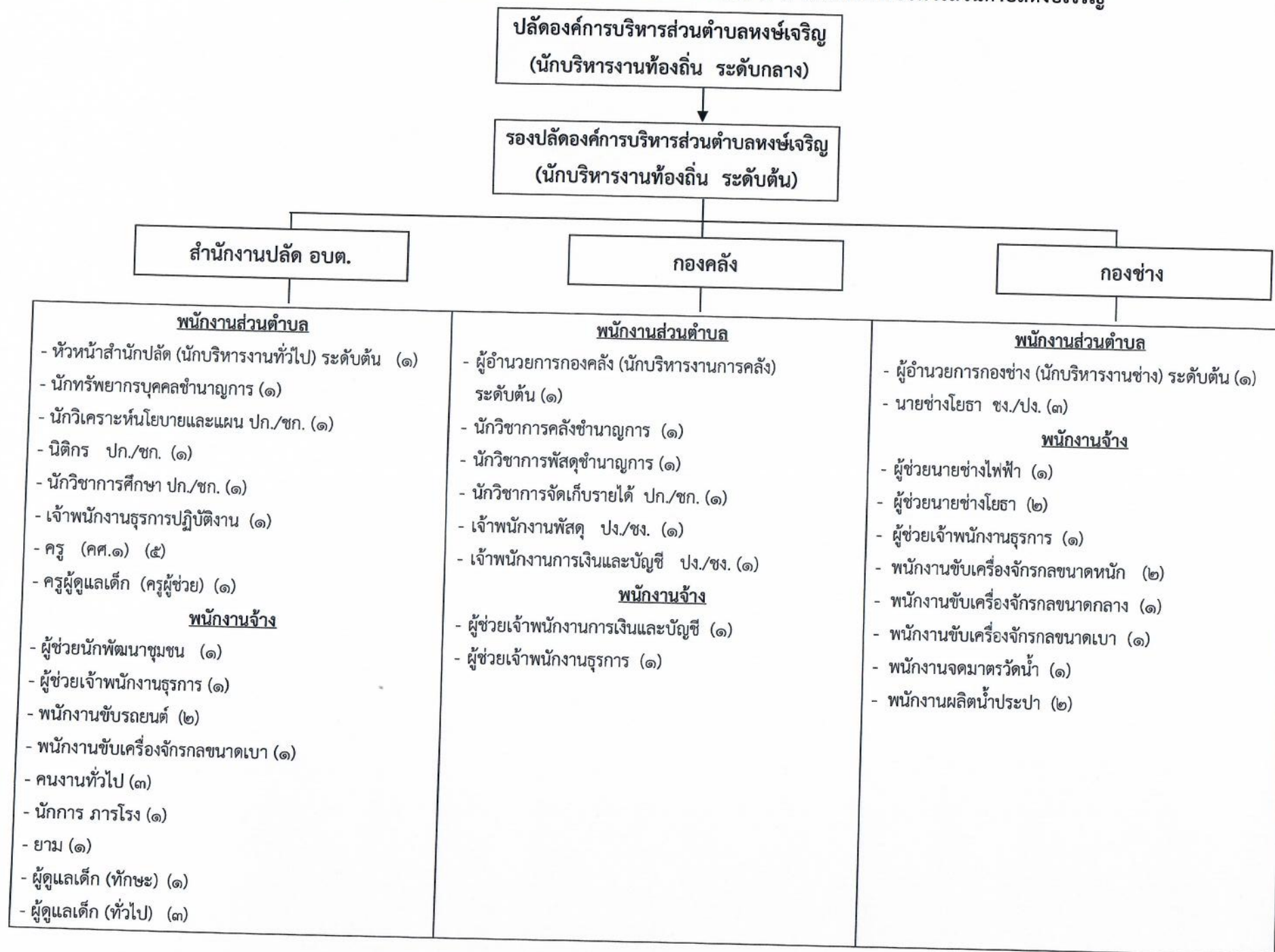
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักรการ ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

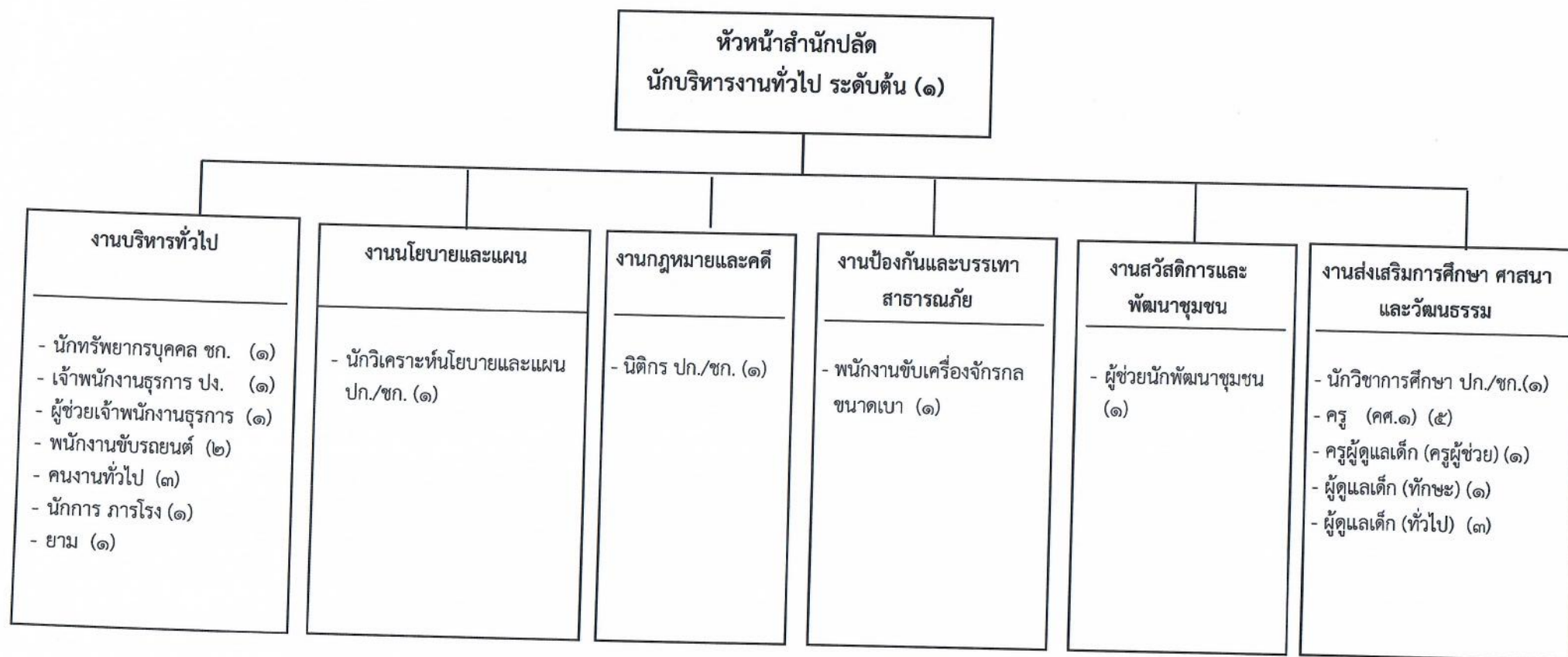
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	9.	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																	
2	10	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
3	จำนวน (คน)				เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
4																			
5																			
6																			
7	1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	558,120	1	1	1	-	-	-	15,120	17,040	15,120	573,240	590,280	605,400	(32,510)
8	2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	398,160	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	(29,680)
9		สำนักงานปลัด 01																	
10	3	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	365,760	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	378,360	391,320	404,640	(26,980)
11	4	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	271,440	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	(22,620)
12	5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ว่าง)	ปก/ชก	1	1	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
13	6	นิติกร (ว่าง)	ปก/ชก	1	1	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
14	7	นักวิชาการศึกษา (ว่าง)	ปก/ชก	1	1	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
15	8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	165,120	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	(13,760)
16	9	ครู	คศ.1	5	5	-	5	5	5	-	-	-				-	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ
17	10	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	1	1	-	1	1	1	-	-	-				-	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ
18		พนักงานจ้าง																	
19	11	ผ. นักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,490	7,790	187,200	194,690	202,480	(15,000)
20	12	ผ. เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,741	5,750	143,520	149,261	155,010	(11,500)
21	13	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	1	1	133,560	1	1	1	-	-	-	5,342	5,556	5,565	138,902	144,458	150,023	(11,130)
22	14	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	1	1	117,960	1	1	1	-	-	-	4,718	4,907	4,915	122,678	127,585	132,500	(9,830)
23	15	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,512	4,692	4,700	117,312	122,004	126,704	(9,400)
24	16	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
25	17	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
26	18	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
27	19	นักการ ภารโรง	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
28	20	ยาม	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
29	21	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
30	22	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	งบท้องถิ่น
31	23	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	2	2	-	2	2	2	-	-	-				-	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ
32		กองคลัง (05)																	
33	24	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	411,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
34	25	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
35	26	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	1	1	249,480	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,160	260,520	271,440	282,600	(20,790)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
	ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
36	27	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ว่าง)	ปก/ชก	1	1	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
37	28	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง)	ปง./ชง.	1	1	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
38	29	เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)	ปง./ชง.	1	1	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
39	พนักงานจ้าง																		
40	30	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	1	1	134,160	1	1	1	-	-	-	5,370	5,590	5,590	139,530	145,120	150,710	(11,180)
41	31	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	1	1	116,760	1	1	1	-	-	-	4,670	4,860	5,060	121,430	126,290	131,350	(9,730)
42	กองช่าง (05)																		
43	32	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	398,340	411,960	425,580	โอนมา
44	33	นายช่างโยธา (ว่าง)	ปง./ชง.	1	1	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	โอนไป
45	34	นายช่างโยธา (ว่าง)	ปง./ชง.	1	1	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
46	35	นายช่างโยธา (ว่าง)	ปง./ชง.	1	1	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
47	พนักงานจ้าง																		
48	36	ผ.นายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,741	5,750	143,520	149,261	155,010	(11,500)
49	37	ผ.นายช่างโยธา	ภารกิจ	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,741	5,750	143,520	149,261	155,010	(11,500)
50	38	ผ.นายช่างโยธา	ภารกิจ	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,741	5,750	143,520	149,261	155,010	(11,500)
51	39	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,741	5,750	143,520	149,261	155,010	(11,500)
52	40	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	ภารกิจ	1	1	228,720	1	1	1	-	-	-	9,150	9,520	9,900	237,870	247,390	257,290	(19,060)
53	41	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	ภารกิจ	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,490	7,790	187,200	194,690	202,480	(15,000)
54	42	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ภารกิจ	1	1	217,320	1	1	1	-	-	-	8,700	9,040	9,410	226,020	235,060	244,470	(18,110)
55	43	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	1	1	120,960	1	1	1	-	-	-	4,840	5,040	5,240	125,800	130,840	136,080	(10,080)
56	44	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
57	45	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
58	46	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
59	(4)	รวม		51	51	9,224,940	51	51	51	+3	+2	-	294,322	300,549	303,088	9,519,262	9,819,811	10,122,899	
60	(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น														1,903,852	1,963,962	2,024,580	
61	(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														11,423,114	11,783,773	12,147,479	
62		งบประมาณรายจ่ายประจำปี														60,032,000	63,033,600	66,185,280	69,494,544
63	(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														18.12	17.80	17.48	
64																			
65																			

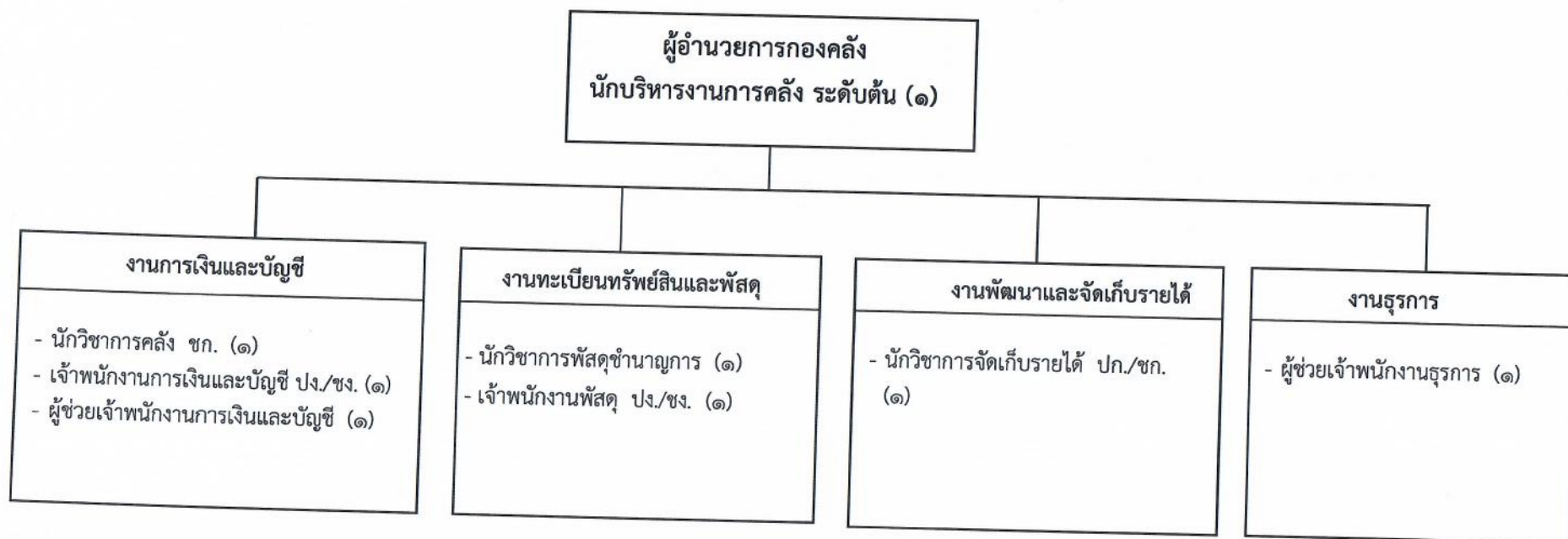
৫৫





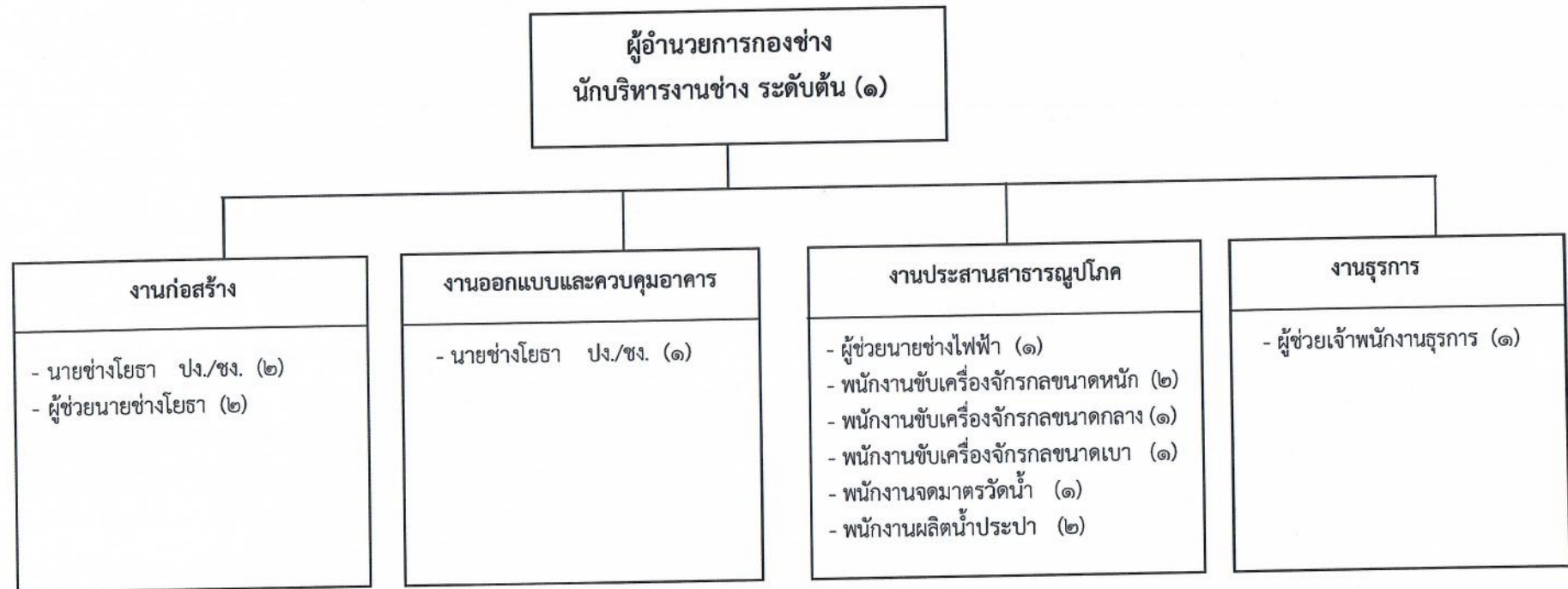
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๙	-	๑	๖	๘

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองคลัง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	-	๒	๒	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองช่าง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๓	๘	๓

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสุรรัตน์ จามิกรณ์	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๐,๑๒๐ (๓๒,๕๑๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	
๒	นายเอกวิมล แก้วประดิษฐ์	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	
	๑.สำนักงานปลัด พนักงานส่วนตำบล											
๓	นางสาวอภิญญา จินทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	
๔	นางนริศรัตน์ บ่อจันทร์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	
๕	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	ขอใช้ บัญชี
๖	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ปก./ ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	ขอใช้ บัญชี
๗	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	ขอใช้ บัญชี
๘	นางสาวพรหมพัชร์ ไซยงษ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐X๑๒)	-	-	
๙	นางสุนันทา สำมะณี	ครุศาสตรบัณฑิต (๕ปี)	๘๖-๒-๐๐๙๓	ครู	คศ.๑	๘๖-๒-๐๐๙๓	ครู	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐X๑๒)	-	-	
๑๐	นางสุวรรณี สุตะฮาด	ครุศาสตรบัณฑิต (๕ปี)	๘๖-๒-๐๐๙๔	ครู	คศ.๑	๘๖-๒-๐๐๙๔	ครู	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐X๑๒)	-	-	
๑๑	นางสาวนิภา วงศ์ศักดิ์	ครุศาสตรบัณฑิต (๕ปี)	๘๖-๒-๐๐๙๕	ครู	คศ.๑	๘๖-๒-๐๐๙๕	ครู	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐X๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นางสาวสุณิสา ทออ่อน	ครุศาสตรบัณฑิต(๕ปี)	๘๖-๒-๐๐๙๖	ครู	คศ.๑	๘๖-๒-๐๐๙๖	ครู	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)	-	-	
๑๓	นางจุฑามณี สุดทา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต(๕ปี)	๘๖-๒-๐๑๕๖	ครู	คศ.๑	๘๖-๒-๐๑๕๖	ครู	คศ.๑	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐x๑๒)	-	-	
๑๔	นางสาววรรณี ไชยะอ่ำ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต(๕ปี)	๘๖-๒-๐๑๕๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๘๖-๒-๐๑๕๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	-	
๑. สำนักงานปลัด พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
๑๕	นางประภาพรณ รักชัย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นางสาวอณิชา ทอสุข	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นายสุรเดช ช่างกิต	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	
๑๘	นายศรีไพร เอมมิ่ง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๗,๑๖๐ (๘,๙๓๐x๑๒)	-	-	
๑๙	นายกิตติพงษ์ ยั่งยืน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	-	พนักงานขับรถจักรยานยนต์	-	๑๓๓,๕๖๐ (๑๑,๑๓๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นางกรรณิการ์ ไชยะอ่ำ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๔๐x๑๒)	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๑	นางวันตา วงศ์เทศ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๒๒	นางสาวอัญญา มากประดิษฐ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๒๓	นางสาววันฤดี คำทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๔	นายณธกร ชื่นมด	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๕	นายสิทธิพร ศรีศักดิ์นา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

๒๖	นายอนันต์ จูกี้	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๗	นางนพพร เท่งขวาง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	นักการ-ภารโรง	-	-	นักการ-ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒๘	นายประเสริฐ ยวนพลาการ	ประถมศึกษา	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๒. กองคลัง พนักงานส่วนตำบล												
๒๙	นางปิยวรรณ เลพานักดี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐X๑๒)	๓,๕๐๐	-	
๓๐	นางสาวพรทิพย์ วนรัตน์	บริหารรัฐกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐X๑๒)	-	-	
๓๑	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	ขอใช้บัญชี
๓๒	นางอภิขัย บัณเฑียร	บริหารรัฐกิจบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐X๑๒)	-	-	
๓๓	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ขอใช้บัญชี
๓๔	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	รับโอน
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
๓๕	นางสาวสุภัทรียา อ้นประสิทธิ์	บริหารรัฐกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๔,๑๖๐ (๑๑,๑๘๐X๑๒)	-	-	
๓๖	นางสาวพิไลพร เกษรบัว	บริหารรัฐกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐X๑๒)	-	-	
๓. กองช่าง พนักงานส่วนตำบล												
๓๗	นายธีรวัฒน์ แก่นจันทร์	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๔,๗๒๐ (๓๒,๐๖๐X๑๒)	-	-	
๓๘	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	
๓๙	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ขอใช้บัญชี
๔๐	-ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๓	ช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๓	ช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ขอใช้บัญชี

	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)											
๔๑	นายจุฑา กริโกนุช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	
๔๒	นายอภินันท์ ประธาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	
๔๓	นายฤทธิยา สภาพร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	
๔๔	นางสาวพรทิพย์ นาคศรีคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	
๔๕	นายจำลอง ชื่นแดง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พ.นง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พ.นง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๔๖	นายบริบูรณ์ ชิตะกุล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พ.นง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พ.นง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเล็ก	-	๒๒๘,๗๒๐ (๑๙,๐๖๐X๑๒)	-	-	
๔๗	นายสิทธิพงศ์ กล่อมสงฆ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พ.นง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดกลาง	-	-	พ.นง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดกลาง	-	๒๑๗,๓๒๐ (๑๘,๑๑๐X๑๒)	-	-	
๔๘	นายสมพล ชูเกียรติ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พ.นง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดใหญ่	-	-	พ.นง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดใหญ่	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐X๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๙	นายวรี กริโกนุช	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานจมน้ำดำ	-	-	พนักงานจมน้ำดำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๕๐	นายสิทธิชัย แก้ววรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	
๕๑	นายณัฐพล อินทะโก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี 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 มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบ โจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง 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 ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย 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

ภาคผนวก

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ อำเภอท่าชะ จังหวัดชุมพร

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

(เดิม)

สำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	อัตรา
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑ อัตรา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	(ว่าง)
นิติกร	ปก./ชก.	(ว่าง)
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	(ว่าง)
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑ อัตรา
ครู	ค.ศ.๑	๕ อัตรา
ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ภารกิจทักษะ)	๑ อัตรา
พนัก.ขับเคลื่อนกิจกรรมกลขนาดเบา	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	(ภารกิจ)	๒ อัตรา
คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๓ อัตรา
นักการ-ภารโรง	(ทั่วไป)	๑ อัตรา
ยาม	(ทั่วไป)	๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๓ อัตรา

กองคลัง

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

พนักงานจ้าง

ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	(ภารกิจ)	๑ อัตรา

พื้นที่ ๒๕๑ ตารางกิโลเมตร
ประชากร ๑๑,๖๗๖ คน
ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ปี ๕๙ = ๒๔.๐๘%
ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ปี ๖๐ = ๑๙.๐๒%

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

(นายนิยม สังข์เอียด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น		(ว่าง)
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
พนัก.ขับเคลื่อนกิจกรรมกลขนาดหนัก	(ภารกิจ)	๒ อัตรา
พนัก.ขับเคลื่อนกิจกรรมกลขนาดกลาง	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนัก.ขับเคลื่อนกิจกรรมกลขนาดเบา	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	(ทั่วไป)	๑ อัตรา
พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทั่วไป)	๒ อัตรา

.....ร่าง
.....พิมพ์
.....ตรวจ

บัญชีแสดงกรอบอัตรากำลึง ๓ ปี (ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักงานปลัด		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น		๑ อัตรา
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑ อัตรา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	(ว่าง)
นิติกร	ปก./ชก.	(ว่าง)
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	(ว่าง)
เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑ อัตรา
ครู	คศ.๑	๕ อัตรา
ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑ อัตรา
พนักงานจ้าง		
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนัก.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	(ภารกิจ)	๒ อัตรา
คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๓ อัตรา
นักรง ภารโรง	(ทั่วไป)	๑ อัตรา
ยาม	(ทั่วไป)	๑ อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๓ อัตรา

กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)ระดับต้น		๑ อัตรา
นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑ อัตรา
นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑ อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	(ว่าง)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	(ว่าง)
พนักงานจ้าง		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ภารกิจ)	๑ อัตรา

พื้นที่ ๒๕๑ ตารางกิโลเมตร
ประชากร ๑๑,๘๓๒ คน
ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ปี ๖๐ = ๑๙.๐๒%
ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ปี ๖๑ = ๑๘.๑๒%

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองข้อมูล

(นายนิยม สังข์เอี้ยด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเจียง

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น		๑ อัตรา
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	(ว่าง)
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	(ว่าง)
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	(ว่าง)
พนักงานจ้าง		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(ภารกิจ)	๒ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก	(ภารกิจ)	๒ อัตรา
พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนง.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ภารกิจ)	๑ อัตรา
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	(ทั่วไป)	๑ อัตรา
พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทั่วไป)	๒ อัตรา

ร่าง
พิมพ์
ตรวจ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ที่ ๑๐๕/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

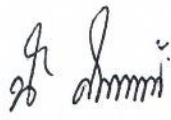
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ดังนี้

- | | |
|--|--------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ | เป็น กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ | เป็น กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็น กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ตามข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ลงชื่อ 

(นายนิยม สังข์เอียด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายนิยม สังข์เอียด	ประธานกรรมการ	นิยม สังข์เอียด
๒	นางสุรียรัตน์ จามิกรณ์	กรรมการ	สุรียรัตน์ จามิกรณ์
๓	นายเอกรินทร์ แก้วประดิษฐ์	กรรมการ	เอกรินทร์ แก้วประดิษฐ์
๔	นางปิยวรรณ เลหาภักดี	กรรมการ	ปิยวรรณ เลหาภักดี
๕	นางสาวอภิญญา จินาห้อง	กรรมการ	อภิญญา จินาห้อง
๖	นางนาริรัตน์ บ่อจันทร์	กรรมการและเลขานุการ	นาริรัตน์ บ่อจันทร์

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ที่ ๑๐๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

- | | | |
|-------|---------------------------|---------------------|
| ๑.๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๔ | อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๕ | หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๖ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการคณะกรรมการ |

- คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งจะได้พิจารณาต่อไป

/ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผน
อัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการ
ในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิก
หรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการ
ทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควร
ยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงาน
ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบ
เรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย
เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง โดยการพิจารณาขอให้
หัวหน้าส่วน นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม การคำนวณค่าใช้จ่ายของ
อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๑๘.๑๒

ประธาน - ครบ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียน
ให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง ให้
คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่าย
งบบุคลากร เป็นหลัก

เลขานุการ - ปัจจุบัน อบต.หงษ์เจริญ มีส่วนราชการจำนวน ๓ ส่วน มีบุคลากร รวมทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา โดยแบ่ง
ออกเป็น ข้าราชการ ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒ อัตรา
ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	นางสุรรัตน์ จามิกรณ์	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง
๒	นายเอกนรินทร์ แก้วประดิษฐ์	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น
	<u>สำนักงานปลัด</u>		
๓	นางสาวอภิญญา จินาทอง	อำนวยการท้องถิ่น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น
๔	นางนารีรัตน์ บ่อจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ
๕	-ว่าง-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๖	-ว่าง-	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๗	-ว่าง-	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

๘	นางสาวพรรณพชรนันท์ ไชยเชษฐ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน
๙	นางสุนันทา สัมณี	ครู	คศ.๑
๑๐	นางสุวรรณี สุขสะอาด	ครู	คศ.๑
๑๑	นางสาวนิภา วงศ์ศักดิ์	ครู	คศ.๑
๑๒	นางสาวสุนิสา ทองอ่อน	ครู	คศ.๑
๑๓	นางจุฑาภรณ์ สุดชา	ครู	คศ.๑
๑๔	นางสาววราณี โต๊ะอาดำ	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย
๑๕	นางประภาพรณ รักจ้อย	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๖	นางสาวจอมใจ ทองสุข	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๗	นายศรีไพร เอมมื้อม	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๘	นายสุรเดช ช่วยเกิด	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๙	นายกิตติพงษ์ ยังมีสุข	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๐	นางกรรณิการ์ โต๊ะอี	ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
๒๑	นางวนิดา วงศ์พุด	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๒	นางสาวอัจฉรา มากประดิษฐ์	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๓	นางสาวขวัญฤดี คำทอง	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔	นายณธกร ชื่นแดง	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๕	นายสิทธิพร ศรีศักดิ์นา	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๖	นายอนันต์ จุกี	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๗	นางนพพร เพ็งขวาง	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๘	นายประเสริฐ ยวนพลาการ	ยาม	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองคลัง		
๒๙	นางปิยวรรณ เลหาภักดี	อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น
๓๐	นางสาวพรทิพย์ วณรัตน์	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ
๓๑	นางอภิมย์ ปลื้มสุทธิ	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ
๓๒	-ว่าง-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๓๓	-ว่าง-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๓๔	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๓๕	นางสาวสุภัทรียา อันประสิทธิ์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๖	นางสาวพิไลพร เกษรบัว	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ

	กองช่าง		
๓๗	-ว่าง-	อำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น
๓๘	นายภักพล กาลพัทธ	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน
๓๙	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๔๐	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๔๑	นายจุมพล กริกรณูช	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๒	นายอนันต์ ปรุชาน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๓	นายกฤษฎา สถาพร	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๔	นางสาวพรทิพย์ นาคศรีคำ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๕	นายจำลอง ชื่นแดง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๖	นายบริบูรณ์ ชิตะกุล	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๗	นายสิทธิพงศ์ กล่อมสงค์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๘	นายมณฑล ชูเกียรติ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๔๙	นายวาริ กริกรณูช	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๐	นายสิทธิชัย แก้ววาริ	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๑	นายณัฐพล อินทะโก	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานจ้างทั่วไป

เลขานุการ

- ปัจจุบันในส่วนของพนักงานส่วนตำบล มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๙ อัตรา คือ

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

(มีมติ ก.จังหวัดขอนแก่นให้โอนและมติ ก.จังหวัดชุมพร รับโอนแล้ว)

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๓. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๔. นิติกร ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๗. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๘. นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๒ อัตรา

ลำดับที่ ๑ อยู่ระหว่างการดำเนินการโอน ลำดับที่ ๒ -๖ และ ๘ ได้ดำเนินการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของ กสธ. ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวนี้ไม่สามารถรับโอนหรือยุบเลิกได้ ต้องคงตำแหน่งไว้รองรับบัญชีสอบแข่งขันตามที่ได้อ้างอิงไปยัง กสธ. ลำดับที่ ๗ ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอนไปแล้ว ยังไม่มีผู้ใดติดต่อมา

/การกำหนด...

- เลขานุการ การกำหนดตำแหน่งลำดับที่ ๒ - ๖ และ ๘ ยังต้องคงอัตรากำลังอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ต่อไป และต้องกำหนดอัตราเงินเดือนไว้รองรับสำหรับคนที่จะมาบรรจุเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ร้องขอให้ กสธ. สอบให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้
- ปลัด อบต. - ทางสำนักงานปลัดฯ ได้ดำเนินการกำหนดอัตราเงินเดือนตำแหน่งที่ว่างไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ หรือไม่
- หัวหน้าสำนักปลัด - ได้ดำเนินการกำหนดอัตราเงินเดือนตำแหน่งที่ว่างและร้องขอให้ กสธ. สอบแข่งขันให้ไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เรียบร้อยแล้ว
- ประธานฯ - มีส่วนราชการใด ต้องการเพิ่ม หรือลดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติหรือไม่
- หัวหน้าสำนักปลัด - ในส่วนของสำนักงานปลัดฯ ไม่ต้องการเพิ่ม-ลด ตำแหน่งใด ให้คงเดิมไว้ตามอัตรากำลังในปัจจุบัน เนื่องจากได้มีความคิดเห็นจากคณะกรรมการฯ ที่มาตรวจ LPA ประจำปี ๒๕๕๙ ได้แจ้งให้วางแผนเรื่องอัตรากำลังของพนักงานจ้างภารกิจ ตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งกำหนดให้มีพนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ไม่เกิน ๒๕% ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล
- เลขานุการ - ปัจจุบัน อบต.หงษ์เจริญ มีพนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๘ อัตรา หากคิด ๒๕% จากยอดพนักงานส่วนตำบล (ไม่รวมครูและครูผู้ดูแลเด็ก) จะมีพนักงานจ้างตามภารกิจได้ไม่เกิน ๕ คน
- ประธานฯ - ในส่วนของภาระค่าใช้จ่ายโดยตรงนี้ ในอนาคตหากร่าง พรบ.บริหารงานบุคคล ปี ๖๐ เห็นชอบประกาศใช้ ก็คงต้องคิดหาทางแก้ไขปัญหานี้อีกครั้งหนึ่ง
- ผู้อำนวยการกองคลัง- อัตรากำลังของกองคลัง ขอยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ขง. จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปริมาณงานในภารกิจกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่สามารถรองรับได้
- ประธานฯ - หากผู้อำนวยการกองคลัง พิจารณาแล้วเห็นว่าบุคลากรในกองคลัง สามารถรองรับงานที่มีอยู่ได้ ก็ขอมติคณะกรรมการที่ประชุมว่าเห็นควรยุบเลิกตามที่ผู้อำนวยการกองคลังเสนอหรือไม่
- ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้ยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ขง. จำนวน ๑ อัตรา
- ประธานฯ - ขอเสนอกำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) สังกัด กองช่าง ตำแหน่ง พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อขับเคลื่อนรถบรรทุก ที่ได้รับความอนุเคราะห์สนับสนุนมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชุมพร จำนวน ๑ คัน เพื่อใช้ในการกิจก่อสร้างและงานประสานสาธารณูปโภค ขอมติที่ประชุมจากคณะกรรมการ
- ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
- เลขานุการ - แจ้งการปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแห่ง โดยการปรับปรุงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ สังกัด กองคลัง จำนวน ๒ อัตรา เนื่องจากหมดสัญญาจ้าง ให้ปรับปรุงตำแหน่งเข้าไปในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้
๑. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ปรับปรุงเป็น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒. ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ปรับปรุงเป็น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
- ในส่วนของการตอบแทนเลื่อนปีละหนึ่งครั้งจากคำตอบแทนเดิม ไม่ได้มีการปรับเพิ่มแต่อย่างใด
- แจ้งการปรับปรุงชื่อพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้ใช้ชื่อตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก เช่นเดียวกับพนักงานจ้างทั่วไป ในส่วนของ อบต.หงษ์เจริญ มีผู้ครองตำแหน่งนี้ ๑ อัตรา คือ นางกรรณิการ์ โต๊ะอี ซึ่งต้องเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง จากผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก เป็น ผู้ดูแลเด็ก ตามหนังสือที่ มท ๐๐๐๙.๔/ว๑๖๑ ลว. ๖ ต.ค.๕๑
- ที่ประชุม รับทราบ

/ระเบียบวาระ...

ประธานฯ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาเรื่องที่สอง

- เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้เลขานุการแจ้งคำสั่งและรายละเอียดต่อไป

กรรมการและเลขานุการ - ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ที่ ๑๒๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยสัดส่วนของคณะกรรมการและหน้าที่มีดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖ หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

(๒) คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพ ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล การดำเนินการพัฒนาศักยภาพ พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตาม แผนการพัฒนาศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ประธานฯ

- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานราชการ เป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเองเพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพ ที่มีอยู่ให้ มียิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันนี้ เพื่อเป็นการกำหนด ทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ให้มีความชัดเจน จึงได้ เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา

ปลัด อบต.

- การพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ เห็นควรให้ จัดทำแผนการฝึกอบรม ทุกสายงาน ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ส่วนงบประมาณ นั้น เราจะใช้งบประมาณที่แต่ละโครงการกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

/หัวหน้าสำนัก...

หัวหน้าสำนักปลัด - ในส่วนของสำนักงานปลัด แม้สัดส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการ จะไม่เหมือนแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ที่มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ แต่แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ ดังนั้นในวันนี้ จึงได้เชิญ นางนารีรัตน์ บ่อจันทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้าเป็นผู้ร่วมประชุมด้วย เพราะรับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลโดยหน้าที่อยู่แล้ว ประกอบกับ ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้มอบให้นักทรัพยากรบุคคล จัดทำร่างแผนฯ ในเบื้องต้น

ผู้ช่วยเลขานุการ - เพื่อความครอบคลุม ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้ทุกท่าน พิจารณาพร้อม ๆ กัน ดังนี้

- หลักการและเหตุผล
- ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
- วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- เป้าหมายในการพัฒนา
- ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนตำบล
- ปัญหาและแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
- โครงการและกิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ ได้กำหนดแผนงานและโครงการตามยุทธศาสตร์ ๔ ยุทธศาสตร์ ๙ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	โครงการพัฒนาทักษะและความรู้ประจำสายงานของบุคลากร	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	x	x	x	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะหลักให้กับบุคลากร (กิจกรรมย่อยในองค์กรทำทุกปี)	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	-	-	ทุกส่วนราชการ
๓	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละสายงาน จากหน่วยงานอื่น	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	X	x	x	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๔	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ประจำปี ๒๕๖๑	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	-	-	สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในสายงานของตนเอง	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	X	สำนักงานปลัด
๒	จัดทำฐานข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	x	สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	X	สำนักงานปลัด
๒	โครงการซ่อมแผนฉุกเฉินกรณีเกิดเหตุไฟไหม้	ไม่ใช้ งบประมาณ	X	X	X	สำนักงานปลัด
๓	กิจกรรม ๕ ส.	ไม่ใช้ งบประมาณ	X	x	x	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ ต่อกิจกรรม	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร	๑๐๐,๐๐๐	x	x	x	สำนักงานปลัด
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภาผู้นำท้องถิ่น/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	๓๐๐,๐๐๐	x	-	-	สำนักงานปลัด
๓	กิจกรรมต่อต้านการทุจริตในพื้นที่ตำบลหงษ์เจริญ	ไม่ใช้งบประมาณ	x	x	x	ทุกส่วนราชการ
๔	จัดทำคู่มือการให้บริการและปรับปรุงศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ	ไม่ใช้งบประมาณ	x	x	x	สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปี ที่ดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตขององค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ(ติดตามทุก ๆ ปี)	ไม่ใช้งบประมาณ	x	-	-	สำนักงานปลัด
๒	กิจกรรมมาตรการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	x	x	x	ทุกส่วนราชการ
๓	โครงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	x	x	x	กองคลัง งานพัสดุ
๔	การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ	-	x	-	-	สำนักงานปลัด
๕	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัย ในการทำงาน	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	x	x	x	สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับภาวะการเป็นผู้นำ	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	x	x	x	สำนักงานปลัด
๒	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ หลักสูตร	x	x	x	สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	โครงการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตพื้นที่ตำบลหงษ์เจริญ	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	x	ทุกส่วนราชการร่วมกัน
๒	โครงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เด็กและเยาวชนองค์การบริหารส่วนตำบลหงษ์เจริญ	สปสช.	x	x	x	สำนักงานปลัด
๓	โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน	สปสช.	x	x	x	ทุกส่วนราชการ/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในเขตพื้นที่/อสม.ในเขตพื้นที่
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา						
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน กฎระเบียบการปฏิบัติราชการในสายงานของตนเพื่อเผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	x	ทุกส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน						
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	งบ ประมาณ	ระยะเวลา/ปีดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ประชุมประจำเดือน และนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำเดือนของส่วนราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	X	ทุกส่วนราชการ
๒	โครงการจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management /KM)	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	x	ทุกส่วนราชการ
๓	โครงการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	x	-	ทุกส่วนราชการ
๔	กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน (กิจกรรมตามช่วงสถานการณ์)	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	x	ทุกส่วนราชการ
๕	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากร	ไม่ใช้ งบประมาณ	x	x	x	งานเจ้าหน้าที่

ส่วนที่มาของงาน โครงการ หรือ กิจกรรมที่ ฝ่ายเลขานุการได้บรรจุลงในแผนนั้น ได้ดำเนินการให้หัวหน้าส่วนราชการประชุมผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเสนอความต้องการพัฒนารายบุคคล ว่าแต่ละคนมีทักษะ ระดับใด และมีความต้องการพัฒนาทักษะในด้านใด โดยการออกแบบสอบถาม และเมื่อได้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากรแล้ว นำมารวบรวมเพื่อพิจารณาจัดทำเป็นโครงการ งาน หรือ กิจกรรมที่บรรจุในแผน

ประธานฯ - ให้คณะกรรมการพิจารณารายละเอียดของโครงการในแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกัน

ปลัด อบต. - มีความเห็นว่าโครงการพัฒนาบุคลากรที่บรรจุอยู่ในร่างแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ครบถ้วนแล้ว

รองปลัด อบต. - เห็นด้วยกับร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ที่ได้เสนอมาพิจารณา ในส่วนการกำหนดช่วงระยะเวลาที่จะดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรมนั้น ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยไม่กระทบต่องานราชการประจำ

ผู้อำนวยการกองคลัง - เห็นด้วยค่ะ

หัวหน้าสำนักปลัด - เห็นด้วยค่ะ

ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้าง หากไม่มีขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางนาริรัตน์ บ่อจันทร์)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายนิยม สังข์เอียด)

ประธานกรรมการฯ