

แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ

2564-2566



# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
ภาคผนวก	
-บันทึกขออนุมัติจัดทำฯ	
-สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
-บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	
-ระเบียบวาระการประชุมฯ	
-สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
-สำเนาหนังสือขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

# คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนราชสถิตย์ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เหมาะสมกับปริมาณงาน และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะเป็นประโยชน์โดยรวมทั้งในส่วนของพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ และเป็นประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์  
สิงหาคม ๒๕๖๓

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### กรอบแนวคิด

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องเพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความดังกล่าวสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการระบுவางองค์กรต้องการจำนวนประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

**๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล** ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังคน ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

การพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีดังต่อไปนี้

**๑. พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการการทำงาน มีอำนาจหน้าที่สั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. และรองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด และผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**๒. พนักงานครู :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลักลักษณะงานที่เน้นสายงานการสอน ด้านการจัดการเรียน การสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลาย มีการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม โดยกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานครูสายงานการสอนไว้

**๓. พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประเภทสามัญด้วย บริษัท และปัจจัย หลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

**๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน** เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอ่างทองได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนอง ความต้องการของประชาชน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ราชการได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

**สำนักปลัด :** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่ มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบาย และแผน งานกฎหมายและคดี งานกิจการสภา อบต. งานการเลือกตั้ง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ งาน ส่งเสริมการเกษตร งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองคลัง :** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน งานบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งาน พัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองช่าง :** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป งานออกแบบและควบคุมอาคาร งาน ประสานธารณูปโภค งานผังเมือง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม :** ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานบริหาร การศึกษา งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง (๑)  
(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น (๑)  
(รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น )	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)
๑.งานบริหารทั่วไป ๒.งานการเจ้าหน้าที่ ๓.งานนโยบายและแผน ๔.งานกฎหมายและคดี ๕.งานกิจการสภา อบต. ๖.งานการเลือกตั้ง ๗.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘.งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๙.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑๐.งานสวัสดิการสังคมและสิ่งแวดล้อม ๑๑.งานส่งเสริมการเกษตร	๑.งานการเงิน ๒.งานบัญชี ๓.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๔.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑.งานบริหารทั่วไป ๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.งานประสานสาธารณูปโภค ๔.งานผังเมือง	๑.งานบริหารทั่วไป ๒.งานบริหารการศึกษา ๓.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในตอนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ซึ่งตามหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น การกำหนดอัตรากำลังจึงต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ได้กำหนดอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัด ๑ อัตรา และผู้อำนวยการกอง จำนวน ๓ อัตรา มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งของแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไปผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานงานตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและผู้รับผิดชอบตามสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม** ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดพร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารงานบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีคุณสมบัติเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดและพิจารณาความเหมาะสมเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

**สำนักปลัด :** คุณสมบัติ มีความรู้ วุฒิการศึกษา ทักษะ ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง การพิจารณาคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเป็นหลัก เพื่อดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลแต่ละตำแหน่งตามสายงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถตรงตามความรู้และประสบการณ์ ซึ่งภาระงานส่วนใหญ่จะเน้นงานบริหารทั่วไป งานกาชาด งานเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานกิจการสภา อบต. งานการเลือกตั้ง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการสังคมและสงเคราะห์ และงานส่งเสริมการเกษตร เป็นหลัก

**กองคลัง :** คุณสมบัติ มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง การพิจารณาคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเป็นหลัก เพื่อดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลแต่ละตำแหน่งตามสายงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถตรงตามความรู้และประสบการณ์ ซึ่งภาระงานส่วนใหญ่จะเน้นงานการเงิน งานบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เป็นหลัก

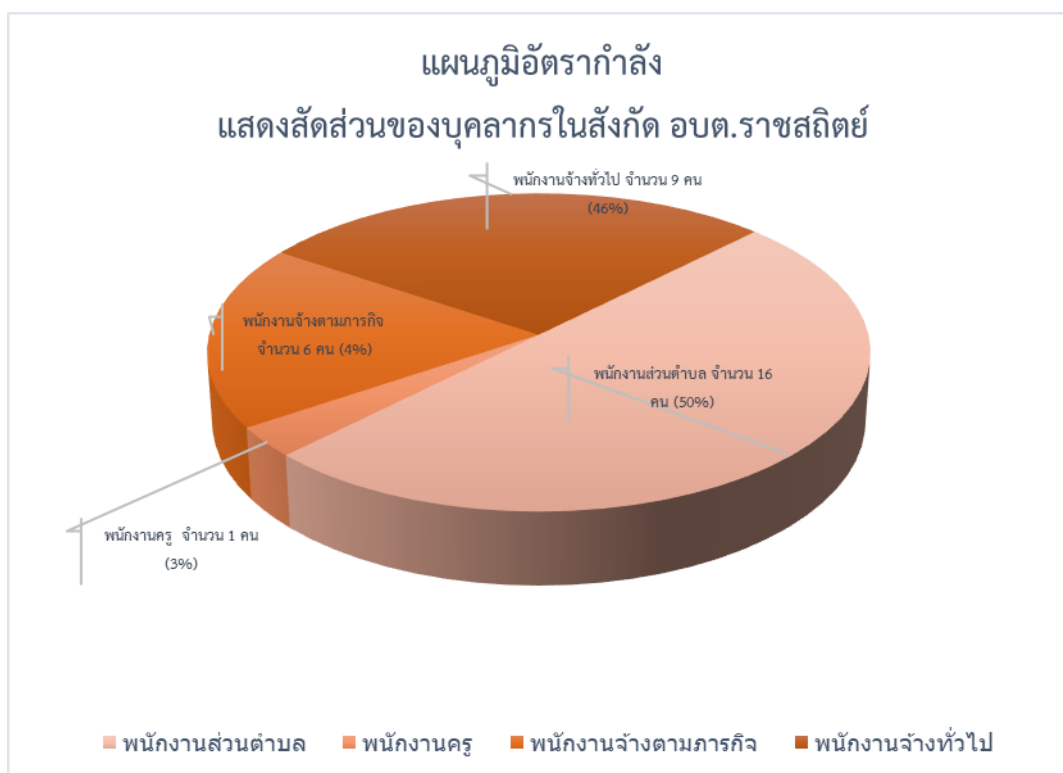
ภาระงานส่วนใหญ่จะเน้นการ



**กองช่าง :** คุณสมบัติ มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง การพิจารณาคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเป็นหลักเพื่อบรรจุตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลแต่ละตำแหน่งตามสายงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ตรงตามความรู้และประสบการณ์ ซึ่งภาระงานส่วนใหญ่จะเน้นงานบริหารทั่วไป งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณสุขปโภค และงานผังเมือง เป็นหลัก

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม :** คุณสมบัติ มีความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง การพิจารณาคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเป็นหลักเพื่อบรรจุตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลแต่ละตำแหน่งตามสายงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถตรงตามความรู้และประสบการณ์ ซึ่งภาระงานส่วนใหญ่จะเน้นงานบริหารทั่วไป งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นหลัก

**๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น** (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้การกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต และได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงตามข้อมูลดังต่อไปนี้

๑. พิจารณาปริมาณงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่ และการมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์กร ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้ และการมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี  $\times$  ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

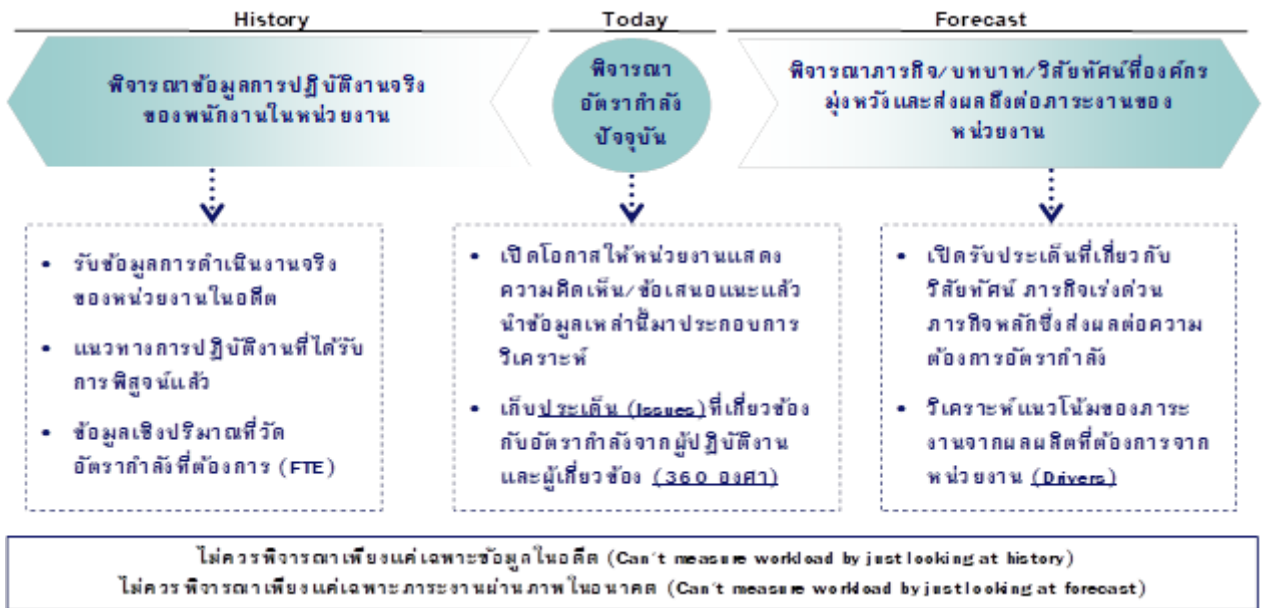
**หมายเหตุ :** ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน  $\times$  จำนวนชั่วโมง / ๑ ปี = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

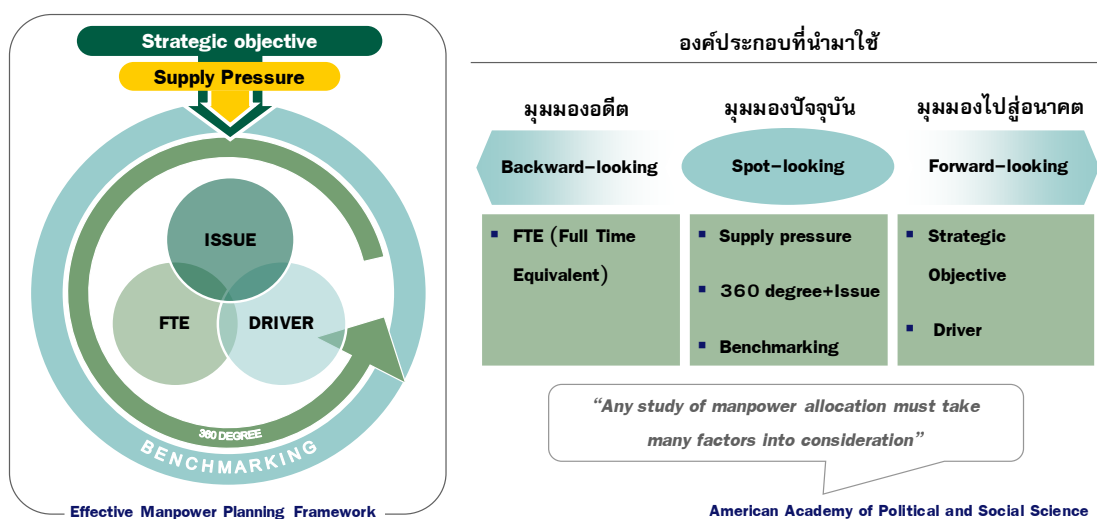
๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที **ดังนั้น**  $๑,๓๘๐ \times ๖๐ = ๘๒,๘๐๐$  นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีหารพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้  
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

**๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ 360 องศา** เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

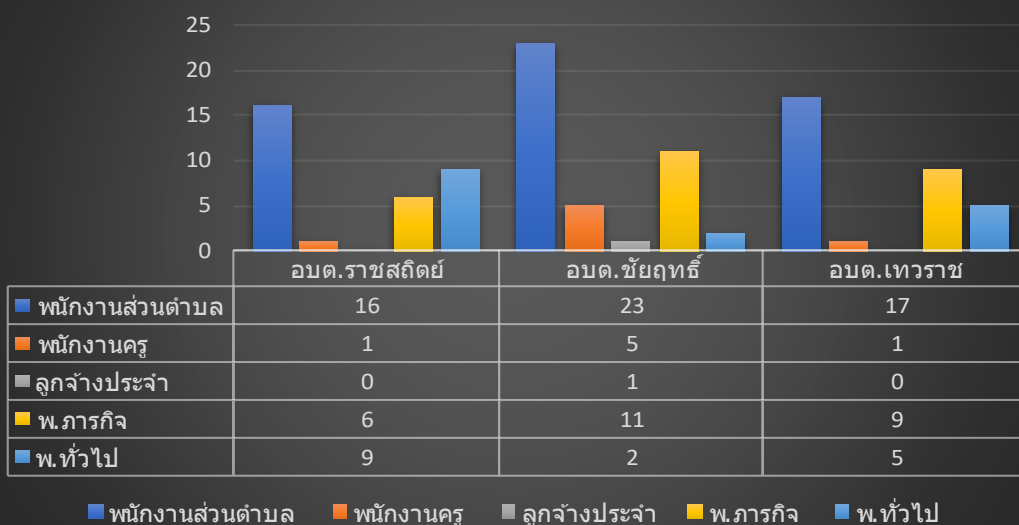
**๓.๖.๑ เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก** เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ดังนั้น การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ** ในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมากหนึ่ง ดังนั้น จึงได้พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**๓.๖.๓ ข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ** กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้เปรียบเทียบกับสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเทวราช และองค์การบริหารส่วนตำบลชัยฤทธิ์ ซึ่งทั้งสองแห่งนี้เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ในอำเภอเดียวกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ลักษณะภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

### แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง อปท.ใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงข้างต้น จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**

การกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัด วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีในเรื่องของให้บริการแก่ประชาชนในทุกๆ ด้าน

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการกำหนดแนวทางให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเพิ่มศักยภาพอันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

ตำแหน่ง	แนวทางการพัฒนา	จำนวนครั้ง			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต.	๑ ๓ ๓ ๓	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(นักบริหารงานท้องถิ่น)				
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
นิติกร	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ครู	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
ผช.ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิทยาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

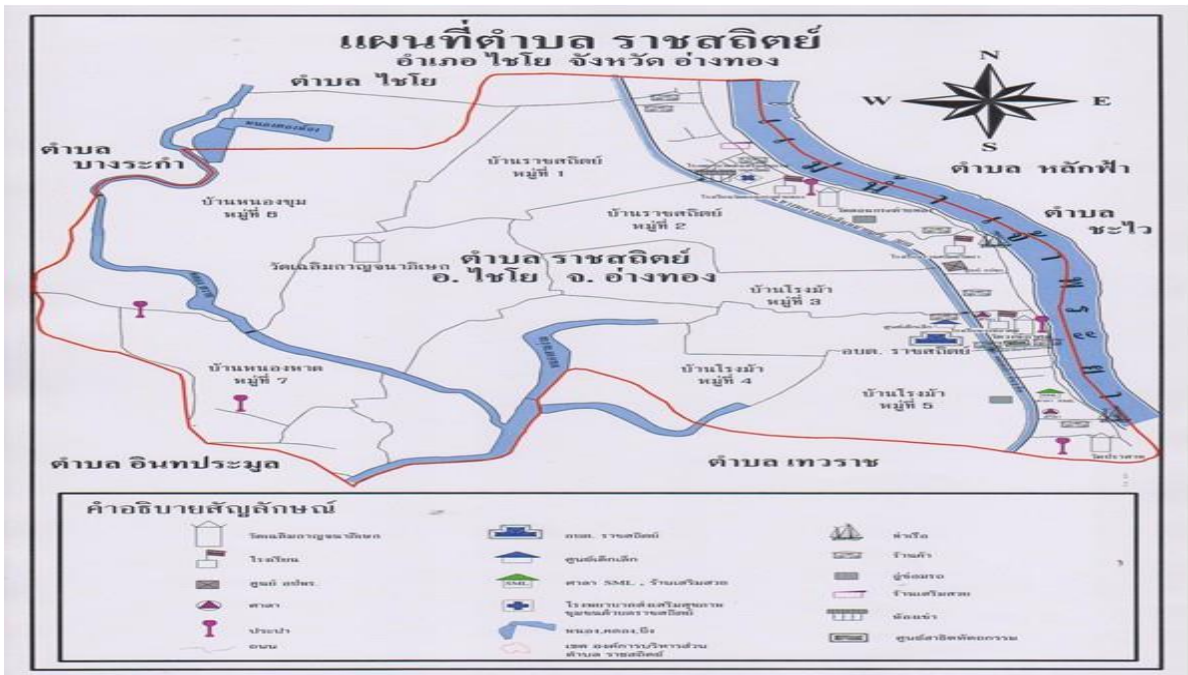
#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ตั้งอยู่เลขที่ ๓๙ หมู่ที่ ๔ ตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง โทรศัพท์/โทรสาร ๐๓๕-๙๔๙-๗๕๗-๘ อยู่ห่างจากจังหวัดอ่างทอง ๑๒ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากอำเภอไชโย ๑๖ กิโลเมตร การสัญจรใช้เส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๙ มีรถโดยสารประจำทางชนิดสองแถว (อ่างทอง-วัดไชโย)

##### อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดกับตำบลไชโย อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
ทิศใต้	ติดกับตำบลเทวราช อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันออก	ติดกับแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตรงข้าม ตำบลจระเข้ร้อง อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
ทิศตะวันตก	ติดกับตำบลอินทประมูล อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง



### ลักษณะภูมิประเทศทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบล มีพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายร้อยละ ๗๕ เป็นดินลูกรังร้อยละ ๑๕ และร้อยละ ๑๐ เป็นดินเหนียว เป็นพื้นที่เหมาะสำหรับที่อยู่อาศัยพบว่าร้อยละ ๖๐ ใช้เป็นที่อยู่อาศัย ร้อยละ ๓๕ ใช้เป็นเกษตรกรรม และร้อยละ ๕ ใช้ทำประโยชน์อื่นๆ สภาพอากาศมี ๓ ฤดูกาล คือ ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคมมีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร และฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ อากาศอาจมีแปรปรวนไม่แน่นอนหรืออาจมีฝนฟ้าคะนอง บางครั้งอากาศมีอุณหภูมิต่ำสุดประมาณ ๑๕ องศาเซลเซียส สภาพของดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ประกอบด้วย แม่น้ำเจ้าพระยา คลอง ๓ แห่ง และหนองน้ำ ๑๐ แห่ง แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นคือระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๗ แห่ง เพื่อสำหรับ อุปโภค - บริโภค พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นไม้ยืนต้นที่ชาวบ้านปลูกไว้

### ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบล มีพื้นที่ดูแลรับผิดชอบ ๙.๕๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕,๙๗๕ ไร่ มีเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น ๗ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านราชสถิตย	เนื้อที่ ๑,๐๑๔ ไร่ ๒๔๓ ไร่ ๒๔๓ ไร่	ผู้ใหญ่บ้าน นายนคร พูลประเสริฐ
หมู่ที่ ๒ บ้านราชสถิตย	เนื้อที่ ๓๓๘ ไร่ ๙๖ ไร่ ๙๖ ไร่	ผู้ใหญ่บ้าน นายนรินทร์ พันธุ์ศักดิ์
หมู่ที่ ๓ บ้านโรงม้า	เนื้อที่ ๗๖๑ ไร่ ๑๕๒ ไร่ ๑๕๒ ไร่	ผู้ใหญ่บ้าน นางวันเพ็ญ สุขประเสริฐ
หมู่ที่ ๔ บ้านโรงม้า	เนื้อที่ ๔๕๐ ไร่ ๘๒ ไร่ ๘๒ ไร่	ผู้ใหญ่บ้าน นายพิชัย หาญกล้า
หมู่ที่ ๕ บ้านโรงม้า	เนื้อที่ ๕๖๔ ไร่ ๑๒๕ ไร่ ๑๒๕ ไร่	กำนัน นายสุกัลย์ วรรณบูรณ
หมู่ที่ ๖ บ้านหนองขุม	เนื้อที่ ๓๙๘ ไร่ ๖๖ ไร่ ๖๖ ไร่	ผู้ใหญ่บ้าน นายอำนาจ ทับทิมเขียว
หมู่ที่ ๗ บ้านหนองหาด	เนื้อที่ ๘๓๐ ไร่ ๔๕ ไร่ ๔๕ ไร่	ผู้ใหญ่บ้าน นางเพ็ญศรี สุขขุม

องค์การบริหารส่วนตำบลมี นายจิริทีปต์ ทวีสุข ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้ง โดยมี พันเอกรังสี ทวีสุข ตำแหน่ง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล และนายสุทธิพงษ์ ทองพุ่ม ตำแหน่ง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจาก การเลือกตั้ง จำนวน ๑๒ คน แยกเป็น

-๑๔-

๑. นายประทีป ขุนวงษ์

เป็นประธานสภา อบต.



๒. นางกุหลาบ สุทธิรักษ์	เป็นรองประธานสภา อบต.
๓. นายอำพล นิลวงษ์	เป็นสมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๑
๔. น.ส.อภิษฎา ทับสิงห์ครา	เป็นสมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๒
๕. นางลักขณา เพ็ชรสิงหล	เป็นสมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๒
๖. นายพรชัย ประภามณฑล	เป็นสมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๓
๗. นายวิเชียร ชูตระกูล	เป็นสมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๓
๘. น.ส.มณฑา สายพิมพ์	เป็นสมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๔
๙. นางฉวีวรรณ แสงเปล่งปลั่ง	เป็นสมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๔
๑๐. นายปรีชา ไตวิจิตร	เป็นสมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๕
๑๑. นายยงยุทธ สุขเกษม	เป็นสมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๖
๑๒. นายสนอง นิมสุวรรณ	เป็นสมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๗

องค์การบริหารส่วนตำบลมีประชากรทั้งหมด ๒,๓๑๒ คน แยกเป็นชาย ๑,๐๘๐ คน เป็นหญิง ๑,๒๓๒ คน มีจำนวนครัวเรือน ๘๐๙ ครัวเรือน ช่วงอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี จำนวน ๔๔๖ คน แยกเป็นชาย ๒๔๓ คน หญิง ๒๐๓ คน ช่วงอายุ ๑๘-๖๐ ปี จำนวน ๑,๔๕๖ คน แยกเป็นชาย ๖๘๐ คน หญิง ๗๗๖ คน ช่วงอายุมากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๐๖ คน แยกเป็นชาย ๑๖๓ คน หญิง ๒๔๓ คน มีเขตรับผิดชอบจำนวน ๗ หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๒ คน แยกเป็นชาย ๗ คน หญิง ๕ คน มีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีคนครอง จำนวน ๒๔ อัตรา/ตำแหน่ง แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๒ อัตรา พนักงานครู ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

### สภาพทางสังคม

**การศึกษา** องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานศึกษา จำนวน ๓ แห่ง ดังนี้

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิต สำหรับการศึกษาระดับปฐมวัย
๒. โรงเรียนวัดวงษ์ภาคน์ สำหรับการศึกษาระดับประถมศึกษา
๓. โรงเรียนราชสถิตวิทยา สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

### สาธารณสุข

การสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีสุขภาพดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคมือ-เท้า-ปาก และโรคอื่นๆ จากสถิติการเข้ารับการรักษาพยาบาล คือ ประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี มีการซื้อยามารับประทานเองเพื่อใช้บำบัดอาการเจ็บป่วย บางครัวเรือนกินอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ได้จัดทำกิจกรรมและรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชนเห็นความสำคัญผลที่ได้รับดีขึ้นประชาชนให้ความร่วมมือ แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สำหรับเด็กแรกเกิดถึง ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามหลักเกณฑ์มาตรฐานจากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน หน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่มี ดังนี้

- |  |              |
|--|--------------|
| ๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลราชสถิต           | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๒. กองทุนส่งเสริมหลักประกันสุขภาพตำบลราชสถิต (สปสช.) | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๓. อาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.)                   | จำนวน ๖๐ คน  |

**อาชญากรรม** จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานทางด้านอาชญากรรมในพื้นที่พบว่า มีการลักทรัพย์ในเคหะสถานของประชาชน และทำลายทรัพย์สินของทางราชการ แนวทางแก้ไขขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดและบริเวณสุ่มเสี่ยง มีการตั้งจุดตรวจ จุดบริการในช่วงเทศกาลวันหยุดเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้ใช้เส้นทางในการสัญจรไปมา ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ที่พบมักจะเป็นกลุ่มวัยรุ่น ทะเลาะวิวาทในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ แนวทางแก้ไขปัญหาคือมีการแจ้งเตือนผู้ประกอบการให้ดูแลบุตรหลานของตน และประชาสัมพันธ์ถึงผลกระทบและโทษที่จะได้รับภายหลังเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำชุมชน การขอกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทหาร อปพร. เพื่อระงับเหตุ

**ยาเสพติด** สถานีตำรวจภูธรเกษไชโยแจ้งข้อมูลปัญหายาเสพติดในพื้นที่ตำบลราชสถิตย์พบว่า มีผู้ติดยาเสพติดในฐานะผู้เสพ แต่ยังไม่ปรากฏผู้ค้ายาเสพติด สาเหตุที่ไม่พบผู้ค้าเนื่องจากได้รับความร่วมมือกับทางโรงเรียน ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง ประชาชน และหน่วยงานราชการที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ ดังนั้น การแก้ไขปัญหาคือการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กระทำได้ คือ การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้เท่านั้น

**การสังคมสงเคราะห์** องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการการจ้างนักเรียน นักศึกษา ทำงานช่วงปิดภาคเรียน
๕. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ผู้มีรายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง
๖. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

#### **ระบบบริการพื้นฐาน**

**การคมนาคมขนส่ง** องค์การบริหารส่วนตำบลมีเส้นทางคมนาคมขนส่งโดยใช้ทางหลวงหมายเลข ๓๐๙ (สิงห์บุรี - อ่างทอง) จำนวน ๑ สาย และทางหลวงชนบท จำนวน ๓ สาย

**การไฟฟ้า** ร้อยละ ๑๐๐ ปัจจุบันทุกครัวเรือนมีไฟฟ้า ปัญหาที่พบคือไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ เนื่องจากบางพื้นที่เป็นพื้นที่ที่ส่วนบุคคล

**การประปา** ร้อยละ ๑๐๐ ปัจจุบันทุกหลังคาเรือนมีน้ำประปาเพื่อการอุปโภค – บริโภค ตลอดปี จากข้อมูลสถิติการใช้น้ำประปา ๖๖๓ หลังคาเรือน กับระบบประปา อบต. จำนวน ๑ แห่ง และแหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปา

**โทรศัพท์** ร้อยละ ๑๐๐ ปัจจุบันทุกหลังคาเรือนมีโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ใช้

**ไปรษณีย์ หรือการขนส่ง** ที่ทำการไปรษณีย์อำเภอไชโย จำนวน ๑ แห่ง

#### **ระบบเศรษฐกิจ**

**การเกษตร** ประชาชนร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ ๘ ประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ ร้อยละ ๑๓ ประกอบอาชีพรับจ้าง และร้อยละ ๙ ประกอบอาชีพค้าขาย

**การประมง** ประชาชนบางส่วนทำอาชีพประมงโดยจัดสัตว์น้ำบริเวณแม่น้ำเจ้าพระยา

**การปศุสัตว์** ประชาชนบางครัวเรือนเลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น เลี้ยงไก่ เป็ด สุกร โค และปลา เป็นต้น

**การบริการ** พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานบริการ ดังนี้

- |                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| ๑. ปั้มน้ำมันและก๊าซ (ตลอด) | จำนวน ๓ แห่ง |
| ๒. อุ้ซ่อมรถจักรยานยนต์     | จำนวน ๔ แห่ง |
| ๓. อุ้ซ่อมเหล็ก             | จำนวน ๒ แห่ง |

- |                                  |              |
|----------------------------------|--------------|
| ๔. ร้านเสริมสวย                  | จำนวน ๑ แห่ง |
| ๕. บ้านเช่า/ค่าเช่าที่           | จำนวน ๕ แห่ง |
| ๖. ร้านซ่อมเครื่องผลิตยางพลาสติก | จำนวน ๑ แห่ง |

**การท่องเที่ยว** สถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

๑. วัดเฉลิมกาญจนภิเษก (วัดโพธิ์หอม) หมู่ที่ ๖ ตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง เป็นวัดสมัยตอนต้นของกรุงศรีอยุธยา มีอายุประมาณ ๕๐๐ ปี โดยมีการขุดพบเศียรพระพรหมสี่หน้าจึงเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาแก่ประชาชน

๒. จุดชมวิวยุทธยาภิเษกแม่น้ำเจ้าพระยา หมู่ที่ ๑ ตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ซึ่งจัดเป็นสถานที่พักผ่อนริมน้ำ และมีจุดชมดอกไม้สวยงามในช่วงเทศกาลสงกรานต์

๓. วัดดอนกระต่ายทอง หมู่ที่ ๑ ตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ทุกปีจะมีการจัดงานประเพณีวันลอยกระทงมีการกระทงสายซึ่งประดิษฐ์จากกะลามะพร้าว

**อุตสาหกรรม - ไม่มี**

**การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ**

**การพาณิชย์**

๑. ปั้มน้ำมัน และก๊าซ (ตลอด)	จำนวน	๓	แห่ง
๒. ร้านขายอาหารตามสั่ง / ก๋วยเตี๋ยว	จำนวน	๘	แห่ง
๓. ร้านขายกล้วยทอด	จำนวน	๑	แห่ง
๔. ร้านตัด พับ เหล็ก	จำนวน	๑	แห่ง
๕. ร้านขายของชำ	จำนวน	๑๒	แห่ง
๖. อู่ซ่อมรถจักรยานยนต์	จำนวน	๔	แห่ง
๗. อู่เชื่อมเหล็ก	จำนวน	๒	แห่ง
๘. ร้านทำผม	จำนวน	๑	แห่ง
๙. ร้านค้าวัสดุก่อสร้าง / อุปกรณ์ก่อสร้าง	จำนวน	๒	แห่ง
๑๐. ร้านส้มตำ	จำนวน	๒	แห่ง
๑๑. โรงเรือนเลี้ยงไก่	จำนวน	๗	แห่ง
๑๒. บ้านเช่า/ ค่าเช่าที่	จำนวน	๕	แห่ง
๑๓. โรงผลิตอิฐบล็อก	จำนวน	๑	แห่ง
๑๔. ร้านซ่อมเครื่องผลิตยางพลาสติก	จำนวน	๑	แห่ง
๑๕. ร้านขายต้นไม้	จำนวน	๑	แห่ง
๑๖. โรงงานผลิตไบโอดีเซล	จำนวน	๑	แห่ง

**กลุ่มอาชีพ**

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| ๑. นายเกษม หมายเจริญ      | ประธานกลุ่มเกษตรกรกระเจี๊ยบเขียว หมู่ที่ ๑                                 |
| ๒. นายประสิทธิ์ เพชรสิงห์ | ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนผู้ผลิตคอนกรีตบล็อกปูพื้น หมู่ที่ ๒                |
| ๓. นางเรณู ภูขาว          | ประธานกลุ่มวิสาหกิจชุมชนกลุ่มแม่บ้านเกษตรกรราชสถิตย์(ทำขนมเปียะ) หมู่ที่ ๒ |
| ๔. นางสาวสนอง สุขุม       | ประธานกลุ่มฝึกปลอดภัยอาชีพ หมู่ที่ ๗                                       |
| ๕. นางสาวอุบล ราชภูศรี    | ประธานกลุ่มทำดอกไม้จันทร์  |

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| ๖. นางสมเชื้อ พูลสวัสดิ์ | ประธานกลุ่มทำไม้กวาด                      |
| ๗. นางบุญช่วย มั่นคง     | ประธานกลุ่มทำขนมไทย                       |
| ๘. นางกุหลาบ สุทธิรักษ์  | ประธานกลุ่มผูกผ้า จัดดอกไม้ ประดับงานพิธี |
| ๙. นางปราณี โพธิ์แกมแก้ว | ประธานกลุ่มอาชีพเย็บผ้าตำบลราชสถิตย์      |
| ๑๐. นายสมศักดิ์ โพธิ์ศรี | ประธานกลุ่มเกษตรกรใบตองและกล้วยแปรรูป     |

**แรงงาน** จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุระหว่าง ๑๕ - ๖๐ ปี ร้อยละ ๙๕ อยู่ในวัยกำลังใช้แรงงานเมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัดร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามากแต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตรประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วนไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ปัญหาที่พบ คือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานจำนวนมากโดยพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัยซึ่งปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

### ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

**การนับถือศาสนา** ประชาชนในเขตพื้นที่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดในพื้นที่ ๔ แห่ง ดังนี้

๑. วัดดอนกระต่ายทอง หมู่ที่ ๑ ตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
๒. วัดวงษ์ภาคนาราม หมู่ที่ ๔ ตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
๓. วัดปราสาท หมู่ที่ ๕ ตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง
๔. วัดเฉลิมกาญจนานิกะ(วัดโพธิ์หอม) หมู่ที่ ๖ ตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

**ประเพณีและงานประจำปี** ประเพณีและศาสนกิจที่สำคัญ ได้แก่


๑. ประเพณีวันเข้าพรรษา
๒. ประเพณีวันสงกรานต์
๓. ประเพณีล่น้ำดำหัวผู้สูงอายุ
๔. งานประจำปีวัดเฉลิมกาญจนานิกะ (วัดโพธิ์หอม)

**ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น** ภูมิปัญญาท้องถิ่นของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ “ขนมจีนโบราณ” , “แป้งจี” , “ข้าวเม่า” , “ขนมผักกาด” , “ขนมกล้วยนาบ” , “ขนมข้าวเกรียบอ่อน” ประชาชนในเขตพื้นที่ใช้ภาษาถิ่นคือพูดภาษากลาง


**สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก** ประชาชนในเขตพื้นที่ได้ผลิตของใช้พื้นเมืองเพื่อใช้ในครัวเรือนและเมื่อเหลือจึงเอาไว้เพื่อจำหน่าย ได้แก่ ตะกร้าหวาย ตะกร้าเชือกไนรอน ตะกร้าเส้นพลาสติก พัดเส้นพลาสติก ผลิตภัณฑ์ผักตบชวา ปลาไร่สับ น้ำพริกเผา ขนมข้าวเกรียบอ่อน กระจยาสารท ขนมเป็ยะเล็ก ผักปลอดสารพิษ เป็นต้น

### ทรัพยากรธรรมชาติ

#### น้ำ

 แหล่งน้ำธรรมชาติ

- |            |               |
|------------|---------------|
| ๑. แม่น้ำ  | จำนวน ๑ แห่ง  |
| ๒. คลอง    | จำนวน ๓ แห่ง  |
| ๓. หนองน้ำ | จำนวน ๑๐ แห่ง |

 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น คือ ระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๗ แห่ง เพื่อสำหรับประชาชนในพื้นที่ใช้สำหรับการอุปโภค-บริโภคมีเพ

**ป่าไม้** (ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีป่าไม้)

**ภูเขา** (ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ไม่มีภูเขา)

**คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ** ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรบางครั้งมีไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้นเพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะเมื่อชุมชนแออัดขยะมีมากขึ้นการแก้ไข ปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของตำบลให้ร่มรื่นสวยงามเป็นพื้นที่ที่น่าอยู่สามารถเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชนได้ ฯลฯ

จากสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในแต่ละด้านสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา วินิจฉัย เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มนาคต
๑. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	๑) มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ	- ด้านสาธารณสุข	- ในเขต อบต.	ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
	๒) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน	- ด้านสาธารณสุข	- ประชาชนกลุ่มเสี่ยงและผู้ป่วย	ในพื้นที่ไม่มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
	๓) ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น	- ด้านสาธารณสุข	- ในเขต อบต.	- ปริมาณขยะและน้ำเสียถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
	๔) ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย	- ด้านสาธารณสุข	- ประชาชนในเขต อบต.	- ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง
	๕) ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง	- ที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับความเดือดร้อนเรื่องที่อยู่อาศัย	- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง
	๖) มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด	- ประชากร	- พื้นที่ในเขต อบต.	- ควบคุมการก่อสร้างอาคารบ้านเรือนการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร
	๗) ประชาชนบางครัวเรือนบริโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน	- การอุปโภค-บริโภค	- ประชาชนในเขต อบต.	- ประชาชนบริโภคน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ
	๘) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน	- สังคมในชุมชน	- เด็กนักเรียนในเขต อบต.	- มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อม ภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและ ปริมาณของปัญหา/ ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและ แนวโน้มอนาคต
๑. ด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต (ต่อ)	๙) เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และ รับภาระในการดูแลเด็ก	- สังคมในชุมชน	- ผู้สูงอายุและเด็กในเขต อบต.	- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการ ดูแลที่ดี
	๑๐) ผู้พิการไม่ได้รับความ ช่วยเหลือในดำรงชีวิต	- สังคมในชุมชน	- ผู้พิการในเขต อบต.	- ผู้พิการได้รับความช่วยเหลือ ในการดำรงชีวิตและทั่วถึง
	๑๑) เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า เสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร	- สังคมในชุมชน	- เยาวชนและวัยรุ่นใน เขต อบต.	- เยาวชนและวัยรุ่นมีอนาคตที่ ดี
	๑๒) ประชาชนกรอายุตั้งแต่ ๓๕ ขึ้นไป ไม่ได้ตรวจสุขภาพประจำปี	- สังคมในชุมชน	- ประชาชนในเขตอบต. ที่อายุ ๓๕ ขึ้นไป	- ประชาชนที่อายุ ๓๕ ขึ้นไป ได้รับการตรวจสุขภาพทุกคน
๒. ด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	๑) ขาดแคลนแหล่งน้ำใน การเกษตรและน้ำประปาสำหรับ อุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและ ยังไม่ได้มาตรฐาน	- แหล่งน้ำและ น้ำประปาในการ อุปโภค-บริโภค	- ในเขต อบต.	- ประชาชนมีแหล่งน้ำและมี น้ำประปาใช้อย่างพอเพียงมี คุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น
	๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่ สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการ ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	- ไฟฟ้า	- ทางและที่สาธารณะใน เขตอบต.	- ทางและที่สาธารณะมีแสง สว่างเพียงพอประชาชนได้รับ ความสะดวกในการสัญจรไป มาและป้องกันการเกิด อาชญากรรมได้
	๓) ชุมชนขยายมากขึ้นระบบ ระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการ อุดตัน ส่งกลิ่นเหม็นก่อความ รำคาญ	- ราง/ท่อระบายน้ำ	- พื้นที่ในเขต อบต.	- มีรางระบายน้ำสามารถ ระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน ไม่ส่งกลิ่นเหม็นก่อความ รำคาญ
	๔) ประชาชนต้องการเส้นทางใน การสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและ อบต. ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่ สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ	- เส้นทางคมนาคม	- เส้นทางคมนาคมที่เป็น สาธารณะและประชาชน มีความต้องการให้ ดำเนินการ	- มีเส้นทางในการคมนาคม เพียงพอและ ประชาชนได้รับ ความสะดวกในการสัญจรไป มา

ด้าน	สถานการณ์ภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา/ความต้องการ	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	ความคาดหวังและแนวโน้มอนาคต
๓. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ	๑) ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน	- การวางแผน	- ประชาชนในเขตอบต.	- ประชาชนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้เอง
	๒) ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ	- การลงทุน	- ประชาชนในเขตอบต.	- มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
	๓) ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า	- การพาณิชย์กรรม	- ร้านค้าแผงลอย	- ร้านค้าแผงลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้า
	๔) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ	- การพาณิชย์กรรม	- เกษตรกรในพื้นที่	- ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น
	๕) ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน	- การพาณิชย์กรรม	- ผู้ประกอบอาชีพรับจ้าง	- ค่าแรงสูงขึ้นเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีการจ้างงานมากขึ้น
	๖) คริวเรือนมีรายได้เฉลี่ยต่อปีต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท	- การพาณิชย์กรรม	- ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน	- ไม่มีครัวที่ตกเกณฑ์มาตรฐานรายได้
๔. ด้านการพัฒนาตำบล นำอยู่ ควบคู่การ ท่องเที่ยว	๑) ในเขต อบต. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยว	- การท่องเที่ยว	- ในเขต อบต.	- มีแหล่งท่องเที่ยวในเขต อบต. และส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
	๒) มีปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็นรำคาญ	- สิ่งแวดล้อม	- ผู้ประกอบการและชุมชนในเขตพื้นที่ อบต.	- ปัญหาขยะและน้ำเสียลดลง ผู้ประกอบการสามารถกำจัดขยะและน้ำเสียเองได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน
	๓) การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้	- การจราจร	ประชาชนที่สัญจรไปมาบนถนน	มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟจราจรเพื่อเตือนให้ระมัดระวัง
	๔) มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกันในชุมชน	- การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- ประชาชนและส่วนราชการ	- มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนละส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด การให้ผู้นำ อปพร. ควบคุมและระงับเหตุทะเลาะวิวาท
	๕) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก	- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกลืมเลือนไปมาก	- ประชาชนในเขต อบต.	- ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกลืมและคงอยู่สืบไป

การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๑	ด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต	บริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักงานปลัด กองช่าง กองคลัง กองการศึกษาฯ	อบต. ราชสถิตย์
			แผนงานการรักษาความ สงบภายใน		
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา		
			แผนงานสาธารณสุข		
			แผนงานสังคมสงเคราะห์		
			แผนงานเคหะและชุมชน		
			แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน		
			แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ		
การดำเนินงานอื่น ๆ	แผนงานงบกลาง				
๒	ด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน		
๓	ด้านการพัฒนา เศรษฐกิจ	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน		
๔	ด้านการพัฒนาตำบล นำอยู่ ควบคู่การ ท่องเที่ยว	บริหารทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป	สำนักงานปลัด กองช่าง กองคลัง กองการศึกษาฯ	อบต. ราชสถิตย์
			แผนงานการรักษาความ สงบภายใน		
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการศึกษา		
			แผนงานสาธารณสุข		
			แผนงานสังคมสงเคราะห์		
			แผนงานเคหะและชุมชน		
			แผนงานสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน		
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ					
การดำเนินงานอื่นๆ	แผนงานงบกลาง				
รวม	๔ ยุทธศาสตร์	๓ ด้าน	๙ แผนงาน	๔ สำนัก/กอง	



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
  - ๒) การจัดให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก
  - ๓) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
  - ๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
  - ๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
  - ๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
  - ๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ฯลฯ

### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒) การป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล
- ๔) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจสวนสาธารณะ ตลอดจน

สถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- ๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
  - ๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
  - ๗) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
  - ๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
  - ๙) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ฯลฯ

### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
  - ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - ๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
  - ๔) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ฯลฯ

-๒๓-

### ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- ๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๓) การจัดตั้งและดูแลให้มีตลาดกลาง

- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
  - ๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
  - ๖) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- ฯลฯ

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
  - ๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
  - ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
  - ๕) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ฯลฯ

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
  - ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
  - ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
  - ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ฯลฯ

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

-๒๔-

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

**วิสัยทัศน์** “ตำบลน่าอยู่ ควบคู่การท่องเที่ยว พัฒนาวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทำงานแบบมีส่วนร่วมภายใต้การบริหารจัดการที่ดี”

คำขวัญขององค์การบริหารส่วนตำบล ถิ่นฐานบ้านโรงม้า แผ่นดินพระราชาสถิต ศิษย์หลวงปู่สาย หาดทราย  
เจ้าพระยา

### พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณธรรมโดยได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมประชาชนมีสุขภาพกายสุขภาพใจสมบูรณ์ แข็งแรง รู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ และร่วมกันฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นประเพณีของตำบล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว ในการพึ่งตนเอง สร้างอาชีพ สร้างรายได้ ชุมชนมีความเข้มแข็ง พัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรที่ดี และมีส่วนร่วมจากประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาทางการศึกษา ทั้งในระบบนอกระบบและการอาชีพให้ได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ
  - ๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬา การออกกำลังกาย ฯลฯ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง
  - ๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด อาชญากรรม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
  - ๑.๔ ส่งเสริม สนับสนุน สงเคราะห์ให้กับผู้สูงอายุ คนพิการผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยเอดส์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
  - ๑.๕ รณรงค์ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
  - ๑.๖ รณรงค์ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาโรคระบาดต่าง ๆ
- #### ๒. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อน คันกั้นน้ำ ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
  - ๒.๒ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
  - ๒.๓ สนับสนุนส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

-๒๕-

#### ๓. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำ คูคลอง ให้เพียงพอต่อการทำการเกษตรกรรม
- ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ คนว่างงานให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุน การเชื่อมโยงและการกระจายสินค้าออกสู่เส้นทางเศรษฐกิจ
- ๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนเกษตรปลอดสารพิษ และการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรทฤษฎีใหม่

#### ๔. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาด้านตำบลน่าอยู่ ควบคู่การท่องเที่ยว

- ๔.๑ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนารักษาศิลปะโบราณสถาน จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีงามและเอกลักษณ์ไทย
- ๔.๒ พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

๔.๓ รณรงค์ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปให้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

๔.๕ ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการป้องกันปราบปรามการทุจริตภาครัฐ

๔.๖ รณรงค์ส่งเสริมสนับสนุนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการมีส่วนร่วมของประชาชน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

๔.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการในการพัฒนาระบบบูรณาการร่วมกับอำเภอจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อพัฒนาอำเภอ จังหวัดตามนโยบายรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๘ พัฒนาบุคลากรและปรับปรุงซ่อมแซมอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ สถานที่ให้พร้อมต่อการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๙ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและเหตุจากภัยพิบัติต่าง ๆ

๔.๑๐ ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอนที่ได้รับมอบจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค

### กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการอาชีพให้ได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬา การออกกำลังกาย ฯลฯ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่แข็งแรง

๓. ส่งเสริมสนับสนุนความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔. ส่งเสริมสนับสนุน สงเคราะห์ให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๕. รณรงค์ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ของสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

๖. ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน เขื่อน คันกั้นน้ำ ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๘. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๙. สนับสนุนส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑๐. พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำ คูคลองให้เพียงพอต่อการทำการเกษตรกรรม

๑๑. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ คนว่างงาน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

-๒๖-

๑๒. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาสินค้า OTOP ตลอดจนเพิ่มช่องทางในการจำหน่าย

๑๓. ส่งเสริมสนับสนุนการเชื่อมโยง และการกระจายสินค้าออกสู่เส้นทางเศรษฐกิจ

๑๔. ส่งเสริมกระบวนการผลิต และจำหน่ายอาหารปลอดภัยให้มีมาตรฐาน

๑๕. ส่งเสริมสนับสนุนเกษตรปลอดสารพิษ และการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรทฤษฎีใหม่

๑๖. ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา รักษาศิลปะ โบราณสถาน จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีงามและเอกลักษณ์ไทย

๑๗. พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

๑๘. รณรงค์ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปให้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๙. ส่งเสริมสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

๒๐. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการป้องกันปราบปรามการทุจริตภาครัฐ

๒๑. รณรงค์ส่งเสริมสนับสนุนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมของประชาชน และเผยแพร่ประชาธิปไตยอย่างทั่วถึง

๒๒. ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการในการพัฒนาจังหวัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ การพัฒนา กลุ่มจังหวัด และยุทธศาสตร์จังหวัด

๒๓. พัฒนาบุคลากรและปรับปรุงซ่อมแซมอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ สถานที่ให้พร้อมต่อการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒๔. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเหตุจากภัยพิบัติต่างๆ

๒๕. ปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอนที่ได้รับมอบจากส่วนกลางส่วนภูมิภาค

-๒๗-

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาในภาพรวม พบว่า

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
---------------------	----------------------

<p><b>๑. ด้านการบริหาร</b></p> <p>๑.๑ การจัดแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘</p> <p>๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนในการบริหาร</p> <p>๑.๓ มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น</p> <p>๑.๔ ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p><b>๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่</b></p> <p>๒.๑ มีระเบียบและกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒.๒ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถออกข้อบัญญัติได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๒.๓ มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ</p> <p><b>๓. ด้านบุคลากร</b></p> <p>๓.๑ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ</p> <p>๓.๒ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>๓.๓ ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน</p> <p><b>๔. ด้านงบประมาณ</b></p> <p>๔.๑ มีรายได้จากการจัดเก็บเป็นของตนเองทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน</p> <p>๔.๒ แนวโน้มของรายได้จะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นตามลำดับตามแผนกระจายอำนาจและการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๔.๓ มีข้อบัญญัติงบประมาณเป็นกฎหมายและเครื่องมือสำหรับใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p><b>๑. ด้านการบริหาร</b></p> <p>๑.๑ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บางส่วนขาดความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๒ การประสานงานระหว่างท้องถิ่นอำเภอยังมีน้อย</p> <p>๑.๓ ความต้องการและคาดหวังของประชาชนมีสูงแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย</p> <p><b>๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่</b></p> <p>๒.๑ มีระเบียบกฎหมายใหม่ ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์</p> <p>๒.๒ อำนาจในการออกกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายและการออกระเบียบต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย</p> <p>๒.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><b>๓. ด้านบุคลากร</b></p> <p>๓.๑ การพัฒนาบุคลากรจำนวนมากกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต</p> <p>๓.๒ บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานในอนาคต</p> <p><b>๔. ด้านงบประมาณ</b></p> <p>๔.๑ รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองมีน้อยเมื่อเทียบกับรายได้จากเงินอุดหนุนและรายได้ที่รัฐจัดเก็บให้</p> <p>๔.๒ รายได้มีจำนวนจำกัดแต่ความต้องการใช้งบประมาณมีสูง</p> <p>๔.๓ ขาดงบประมาณในการจัดทำบริการสาธารณะขนาดใหญ่</p>
--	---

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
---------------------	------------------

<p><b>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</b></p> <p>๑.๑ มีการประสานงานกับนักการเมืองระดับชาติได้ดี</p> <p>๑.๒ กลุ่มการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์มีความขัดแย้งน้อย</p> <p>๑.๓ ได้รับการผลักดันด้านงบประมาณจากนักการเมืองระดับชาติ</p> <p><b>๒. ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>๒.๑ มีรายได้จากการทำการเกษตรกรรม</p> <p>๒.๒ ภาครัฐให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการความรู้ที่จะพัฒนาสินค้าแปรรูปจากผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>๒.๓ เส้นทางคมนาคมสะดวก รวดเร็ว ทำให้การขนส่งสินค้า และการเดินทางไปเขตอื่นๆ ได้สะดวก</p> <p><b>๓. ด้านสังคม</b></p> <p>๓.๑ มีสถานศึกษาอย่างพอเพียงในทุกระดับ</p> <p>๓.๒ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</p> <p><b>๔. ด้านนโยบายรัฐบาล/กฎหมาย</b></p> <p>๔.๑ รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร งบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ / งานของส่วนราชการอื่นมาให้ อบต.ดำเนินการแทน</p> <p>๔.๒ อบต.มีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณ ทำให้เกิดความคล่องตัว และเกิดพัฒนาในทุกด้าน</p> <p><b>๕. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b></p> <p>๕.๑ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น</p> <p>๕.๒ สามารถสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกได้ทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา</p>	<p><b>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</b></p> <p>๑.๑ การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย</p> <p>๑.๒ การรวมตัวเพื่อจัดตั้งกลุ่มการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์มีน้อย</p> <p><b>๒. ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>๒.๑ มีกลุ่มอาชีพที่มีความเข้มแข็งน้อย</p> <p>๒.๒ ประชาชนส่วนใหญ่เกิดการว่างงาน</p> <p>๒.๓ ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ราคาตกต่ำไม่มีการประกันราคา</p> <p>๒.๔ ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการฝึกอาชีพต่าง ๆ</p> <p><b>๓. ด้านสังคม</b></p> <p>๓.๑ ไม่มีที่ทิ้งขยะ</p> <p>๓.๒ ปัญหาวัยรุ่น เยาวชน มีแนวโน้มรุนแรงเนื่องจากปัญหาครอบครัวและการแพร่ระบาดของยาเสพติด อีกทั้งเยาวชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการป้องกันการตั้งท้องในวัยเรียน</p> <p><b>๔. ด้านนโยบายรัฐบาล/กฎหมาย</b></p> <p>๔.๑ การกระจายอำนาจเป็นไปด้วยความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ</p> <p>๔.๒ นโยบายของรัฐบาลขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๔.๓ งบประมาณลงสู่ท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p><b>๕. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b></p> <p>๕.๑ เทคโนโลยีทันสมัยมีราคาแพงและมีความยุ่งยากซับซ้อนในการใช้งาน</p> <p>๕.๒ การจัดเก็บและการสืบค้นข้อมูลยังไม่เป็นระบบที่ดีพอ</p> <p>๕.๓ บุคลากรปฏิเสธการเรียนรู้และยอมรับเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน</p>
--	--

จากข้อมูลภารกิจอำนาจหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล กับอัตรากำลัง  
ในภาพรวมแต่ละด้าน พบว่า

**๑. การวิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)**

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรับผิดชอบ ๒. ผู้นำมีความเข้มแข็ง ๓. มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลากหลาย ๔. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งหลายกลุ่ม	๑. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับสายงานการปฏิบัติ ๒. ผู้นำยังขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง และกฎหมายระเบียบมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้ารับ การฝึกอบรม ๒. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑. การปฏิบัติงานมีข้อจำกัดในเรื่องระบบสารสนเทศ ๒.

**๒. การวิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)**

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-มีระบบ e-laas สำหรับจัดการด้านการเงิน	-การตั้งงบประมาณไม่เพียงพอกับรายจ่าย
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
-ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ	-รัฐบาลจัดสรรงบประมาณค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ ซึ่งงบประมาณใหญ่เป็นเงินผ่านบัญชี เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุข เป็นต้น

**๓. การวิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)**

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
-มีครุภัณฑ์พาหนะเป็นของตนเอง สามารถช่วยเหลือประชาชนได้รวดเร็ว และทันเวลา	-สถานที่ทำงานเป็นอาคารส่วนย่อยทำให้การติดต่อของประชาชนไม่สะดวก
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถดำเนินการในการช่วยเหลือประชาชนได้รวดเร็ว ๒. สามารถประหยัดงบประมาณในการพัฒนารายได้	-ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มเกิดความชำรุดและล้าสมัย

**๔. การวิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)**

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดแนวทางในการพัฒนา ๒. มีการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนพัฒนาหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	-งบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาหน่วยงาน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
-กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบ กฎหมาย รวมระบบสารสนเทศ	๑. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียวรัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น ๒. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในด้านการบริหาร การศึกษา เช่น เด็กปฐมวัยที่ไร้สัญชาติจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น ๓. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท.อย่างเข้มข้นบางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อปท. แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดตามมี ปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีดวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้หรือไม่ ฯลฯ

**๕. การวิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**



จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. การคมนาคมขนส่งสะดวก ๒. ภูมิประเทศเป็นพื้นที่ทางการเกษตร ๓. มีชลประทานสำหรับทำการเกษตร ๔. มีแหล่งเรียนรู้การทำเกษตรอินทรีย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๕. มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ธรรมชาติ ประเพณี และวัฒนธรรม ๖. มีการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ๗. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๘. มีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง	๑. พื้นที่เป็นดินร่วนปนทรายไม่เหมาะสำหรับปลูกพืชบางชนิด ๒. เกษตรกรที่เพาะปลูกมักจะจุดเผาต่อซังเพื่อง่ายต่อการเพาะปลูกในรอบใหม่ ก่อให้เกิดมลพิษในอากาศ ๓. พื้นที่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม เป็นแอ่งเสี่ยงต่อน้ำท่วมเวลามีฝนตกหนักอาจเป็นที่ระบายน้ำหรือเก็บน้ำ (แก้มลิง) ๔. ราษฎรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มีรายได้น้อยและไม่มีการทำ ๕. มีสารเคมีตกค้างในดินเนื่องจากการทำเกษตรยังใช้สารเคมี ๖. เยาวชนบางส่วนไม่ได้รับการศึกษา ๗. ประชากรในพื้นที่ไปทำงานในจังหวัดอื่น ๘. ระบบสาธารณสุขภาครัฐไม่สามารถเข้าถึงในบางพื้นที่
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง ๒. มีจำนวนนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และธรรมชาติมากยิ่งขึ้น ๓. เป็นแหล่งศึกษาประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมที่สำคัญ ๔. สินค้าในชุมชนเป็นที่ยอมรับของตลาด ๕. เป็นที่รู้จักแก่บุคคลทั่วไปโดยผ่านสังคมออนไลน์ ๖. เป็นแหล่งศึกษาของการทำเกษตรปลอดสารพิษตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ๗. เป็นโมเดลสำหรับการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุ	๑. มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขล่าช้า ๒. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งเน้นการพัฒนาบริการสาธารณะให้ครอบคลุมพื้นที่ให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างงานสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนเพื่อพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยเสริมสร้างมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งการป้องกันและแก้ปัญหาการแพร่ระบาดของ ยาเสพติด
๕. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ปลูกฝังสร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๖. ด้านการพัฒนาเมืองและการบริหารรวมทั้งการส่งเสริมความเข้มแข็งของหมู่บ้าน/ชุมชน การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมการส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน
๓. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๔. การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจะเห็นได้ว่าตำบลราชสถิตย์ที่มีพื้นที่ค่อนข้างกว้างรับผิดชอบทั้งหมด ๙.๕๖ ตารางกิโลเมตร และมีโรงเรียนระดับมัธยมตั้งอยู่ในพื้นที่ ๑ แห่ง ส่งผลทำให้เกิดการขยายตัวในพื้นที่ การปฏิบัติงานตามโครงสร้างเพิ่มมากขึ้นทุกปีประกอบกับ

๑. มีการประกาศโครงสร้างส่วนราชการใหม่เพื่อตอบสนองต่อภารกิจปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง และการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

#### แนวทางในการกำหนดโครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา ดังนี้

**สำนักปลัด :** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านการบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานกิจการสภา อบต. งานการเลือกตั้ง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วพบว่า สำนักปลัดต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น    | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ         | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ                   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ            | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน        | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป                                       | จำนวน ๓ อัตรา |

-๓๒-

**กองคลัง :** มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานการเงิน งานบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว พบว่ากองคลังต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน         | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                 | จำนวน ๑ อัตรา |

๖. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา  
 ๗. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

**กองช่าง :** มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานบริหารทั่วไป งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสาน สาธารณูปโภค งานผังเมือง ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว พบว่า กองช่างต้องการ อัตรากำลัง จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา  
 ๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา  
 ๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา  
 ๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา  
 ๕. ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา  
 ๖. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม :** มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานบริหารงานทั่วไป งานบริหาร การศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจากการวิเคราะห์ ปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว พบว่า กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๒ อัตรา และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา  
 ๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา  
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องการอัตรากำลัง จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้  
 ๑. ตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ อัตรา  
 ๒. ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา  
 ๓. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

##### ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดภารกิจด้านต่างๆ ตามกรอบโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานเทศกิจ	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานกิจการสภา อบต.	

<p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๑.๘ งานการเลือกตั้ง</p> <p>๑.๙ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๑.๑๑ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๑.๑๒ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๑๓ งานควบคุมโรค</p> <p>๑.๑๔ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๑.๑๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑๖ งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>๑.๑๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๑๘ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๑๙ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานกองช่าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานเขียนแบบ</p>	<p>๑.๖ งานการเลือกตั้ง</p> <p>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๑๐ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	
---	--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานกิจการโรงเรียน</p> <p>๔.๒ งานแผนและวิชาการ</p> <p>๔.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๔ งานบริหารงานการศึกษา</p> <p>๔.๕ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๖ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๔.๗ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๘ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ และ</p>		

วัฒนธรรม		
----------	--	--

จากการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการสามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจโครงสร้างที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

ส่วนราชการ	งานตามภารกิจโครงสร้าง	จำนวนพนักงาน (อัตราทั้งหมด)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
ปลัด	ปลัด อบต.	๑	-	-
	รองปลัด อบต.	๑	-	-
สำนักปลัด	งานบริหารทั่วไป	๑	-	๔
	งานกรรณการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-
	งานกิจการสภา อบต.	๑	-	-
	งานการเลือกตั้ง	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	-	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	๒
	งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	๑	-	๑
งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	
กองคลัง	งานการเงิน	๑	๑	-
	งานบัญชี	๑	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑

-๓๕-

ส่วนราชการ	งานตามภารกิจโครงสร้าง	จำนวนพนักงาน (อัตราทั้งหมด)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองช่าง	งานบริหารทั่วไป	๑	๓	๓
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	๑	๑
	งานประสานสาธารณูปโภค	๑	๓	๓
	งานผังเมือง	๑	-	๑
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารทั่วไป	๒	๑	๑
	งานบริหารการศึกษา	๒	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๑	๑
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากข้อมูลข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจโครงสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงปประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)

-๓๖-

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) (บัญชีกสธ.)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา 3 ปี			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	478,560	168,000	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	18,120	663,000	679,440	697,560	(39,880)
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	(35,770)
<b>สำนักปลัด (01)</b>																			
3	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	342,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	(28,560)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	1	199,200	0	1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240	(16,600)
6	นิติกร	ปก.	1	1	199,200	0	1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240	(16,600)
7	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	254,280	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	(21,190)
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
9	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
10	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
11	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
12	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
<b>กอง/สำนักคลัง (04)</b>																			
13	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)
14	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
15	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
16	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	150,480	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,600	162,960	169,560	(12,540)
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	148,560	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,560	160,800	167,280	(12,380)
19	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
<b>กอง/สำนักช่าง (05)</b>																			
20	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	484,320	497,520	510,960	(35,770)
21	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	352,080	0	1	1	1	-	-	-	11,400	11,640	12,120	363,480	375,120	387,240	(29,340)
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
22	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
23	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	150,480	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,600	162,960	169,560	(12,540)
24	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	147,720	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,720	159,960	166,440	(12,310)
25	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
26	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
27	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
<b>กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (08)</b>																			
28	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
29	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	194,640	0	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	(16,220)
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อบต.ราชสถิตย์)</b>																			
30	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
31	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
32	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
(5)	<b>รวม</b>		<b>32</b>	<b>24</b>	<b>6,981,960</b>	<b>378,000</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>210,900</b>	<b>214,740</b>	<b>220,500</b>	<b>7,570,860</b>	<b>7,785,600</b>	<b>8,006,100</b>	
(6)	<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น</b>																		
(7)	<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>															<b>8,706,489</b>	<b>8,953,440</b>	<b>9,207,015</b>	
(8)	<b>คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>															<b>34.55</b>	<b>33.84</b>	<b>33.14</b>	



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง (๑)  
เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น (๑)  
เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๒

สำนักปลัด (๐๑)	กองคลัง (๐๔)	กองช่าง (๐๕)	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (๐๘)
<p><u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑.นักบริหารงานทั่วไป ต้น (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ ๒.นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ ๔.นิติกร ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ ๕.นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ ๖.เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑</p> <p><u>พนักงานจ้าง</u> ๗.คนงานทั่วไป (๑) ๘.คนงานทั่วไป (๑) ๙.คนงานทั่วไป (๑) (ว่าง) ๑๐.คนงานทั่วไป (๑) (ว่าง)</p>	<p><u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๑๔-๒๑๐๒-๐๐๑ ๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ ๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑</p> <p><u>พนักงานจ้าง</u> ๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) ๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) ๗.คนงานทั่วไป (๑)</p>	<p><u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑.นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๕-๒๑-๐๐๑ ๒.นายช่างโยธา ชง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๕-๒๑-๐๐๑</p> <p><u>พนักงานจ้าง</u> ๓.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) (ว่าง) ๔.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) ๕.พนักงานผลิตน้ำประปา (๑) ๖.คนงานทั่วไป (๑) ๗.คนงานทั่วไป (๑) ๘.คนงานทั่วไป (๑) (ว่าง)</p>	<p><u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑.นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๘-๒๑-๐๐๑ ๒.นักวิชาการศึกษา ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๘-๒๑-๐๐๑</p> <p><u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.</u> <u>พนักงานครู</u> ๓.ครู (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๓</p> <p><u>พนักงานจ้าง</u> ๔.ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (๑) ๕.คนงานทั่วไป (๑)</p>

### โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด  
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

๑.งานบริหารทั่วไป -เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑) -คนงานทั่วไป (๑) -คนงานทั่วไป (๑) -คนงานทั่วไป (๑) -คนงานทั่วไป (๑)	๒.งานการเจ้าหน้าที่ -นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑)	๓.งานนโยบายและแผน -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)	๔.งานกฎหมายและคดี -นิติกร ปก. (๑)	๕.งานกิจการสภา อบต. -นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑)	๖.งานการเลือกตั้ง -นิติกร ปก. (๑)
---	--	--	--------------------------------------	--	--------------------------------------

๗.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)	๘.งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)	๙.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑) -คนงานทั่วไป (๑) -คนงานทั่วไป (๑)	๑๐.งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ -นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑) -คนงานทั่วไป (๑)	๑๑.งานส่งเสริมการเกษตร -นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
--	---	--	---	--

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๓	๑	๔

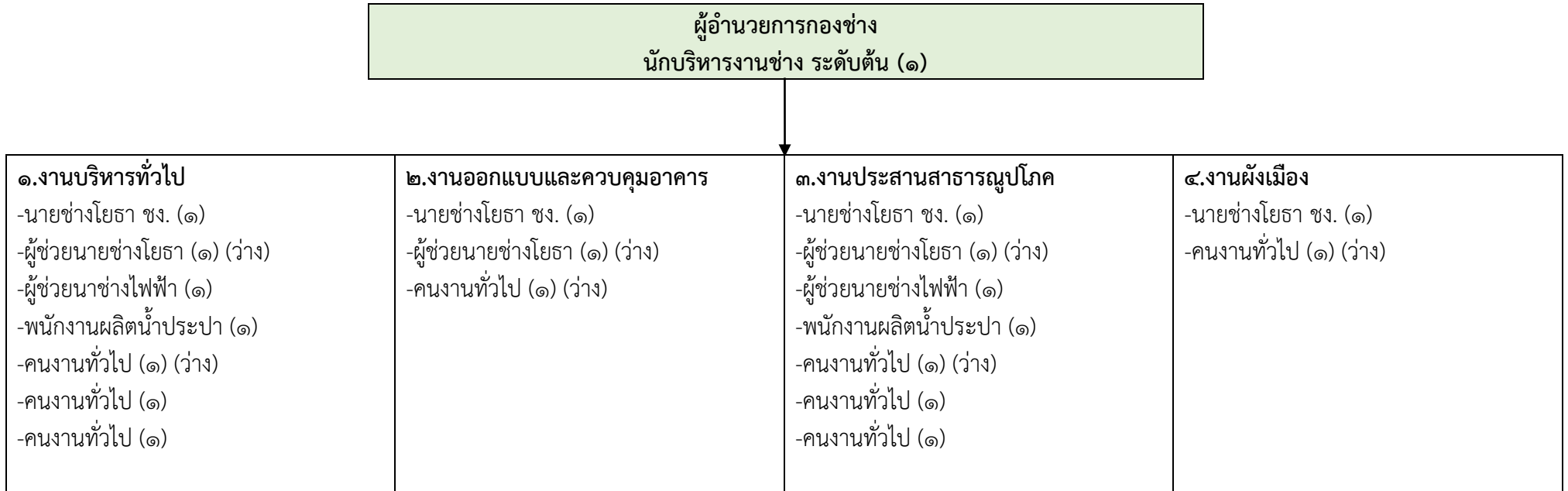
### โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง  
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)

<b>๑.งานการเงิน</b> -นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	<b>๒.งานบัญชี</b> -นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑) (ว่าง) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	<b>๓.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> -เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	<b>๔.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (๑) (ว่าง) -คนงานทั่วไป
--	--	--	--

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑ (ว่าง)	๒ (ว่าง)	๒	๑

### โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น	ชำนาญงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๓ (ว่าง๑)	๓ (ว่าง๑)

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (๑) (ว่าง)

<b>๑.งานบริหารทั่วไป</b> -นักวิชาการศึกษา ปก. (๑) -ครู (๑) -ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (๑) -คนงานทั่วไป (๑)	<b>๒.งานบริหารการศึกษา</b> -นักวิชาการศึกษา ปก. (๑) -ครู (๑)	<b>๓.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> -นักวิชาการศึกษา ปก. (๑) -ครู (๑) -ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (๑) -คนงานทั่วไป (๑)	<b>๔.งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b> -ครู (๑) -ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (๑) -คนงานทั่วไป (๑)
---	--	--	---

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น	ปฏิบัติการ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
นายปรีชา ปรีชาสวัสดิ์	ป.ตรี	๗๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๗๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๔๖,๕๖๐
นางสุรียพร นาคบุญขร	ป.โท	๗๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๗๑-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
<b>สำนักปลัด</b>											
นางจิตติกา บุตรปรารมย์	ป.โท	๗๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๗๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
นางศุภากร บัวทองรุ่งรัส	ป.โท	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
น.ส.พิศภรณ์ วัฒนวรราชศิริ	ป.ตรี	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๙๙,๒๐๐	-	-	๑๙๙,๒๐๐
นายพยุหศักดิ์ เดชกำจร	ป.ตรี	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙๙,๒๐๐	-	-	๑๙๙,๒๐๐
นายนิรันดร์ ปานศรี	ป.โท	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
น.ส.วิวรรธ นุชถนอม	ป.โท	๗๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๗๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๕,๒๘๐	-	-	๒๕๕,๒๘๐
นางบุศริน ภิรมย์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นางทิวา แบ่งส่วน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองคลัง</b>											
นายกมล รัตนบัลลังก์	ป.โท	๗๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๗๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
-	-	๗๑-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๗๑-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
-	-	๗๑-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๗๑-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
-	-	๗๑-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๗๑-๓-๐๔-๔๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
น.ส.ศุภารมย์ นิมสุวรรณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๐,๔๘๐	-	-	๑๕๐,๔๘๐
นางธนูทอง ประชาชนะชัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๘,๕๖๐	-	-	๑๔๘,๕๖๐
น.ส.กัญณิกา นัยเนตร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองช่าง											
นายธนภฤช พรหมไทย	ป.โท	๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๗๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
นายธนะเดช เอี่ยมสำอางค์	ปวส.	๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๕๒,๐๘๐
-		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
นายประสิทธิ์ เพชรสิงหล	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๐,๔๘๐	-	-	๑๕๐,๔๘๐
นายวินัย ศิริสุข	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๔๗,๗๒๐	-	-	๑๔๗,๗๒๐
นายชูศักดิ์ ปิ่นอำพล	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
นายเขาวลิตร์ ขอบชื่น	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
-	-	๗๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๗๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
น.ส.บุญเรือน นันไชย	ป.ตรี	๗๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๗๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙๔,๖๔๐	-	-	๑๙๔,๖๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
นางสุมาลี นวมกานนท์	ป.โท	-	ครู	คศ.๒	๗๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	คศ.๒	อุดหนุน			
น.ส.ศิริรัตน์ ศรีทรง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุน			
นางแววดา ปิ่นแก้ว	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อาทิ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการ (หน่วยงาน) ได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง องค์การบริหารส่วนตำบลทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวกัน ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีการเตรียมการณไว้ล่วงหน้าโดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับงบประมาณอุดหนุนโครงการขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการดูแลผู้สูงอายุโดยชุมชนท้องถิ่น จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พร้อมกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจ ดังนั้น ด้านการบริหารงานขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีขีดความสามารถโดดเด่นเป็นที่รู้จัก มีการบูรณาการร่วม และเป็นเครือข่ายหลักระดับอำเภอ ซึ่งสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างทันเวลาตรงต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่กับกิจกรรมการถอดบทเรียนความสำเร็จ และราชสถิตยโมเดล กล่าวคือ เป็นราชสถิตยโมเดลศูนย์กลางของคนสูงวัยระดับอำเภอ กล่าวคือ โรงเรียนเปลี่ยนชีวิต อาชีพสร้างรอยยิ้ม สูงวัยสุขภาพดี เพราะเราใส่ใจ บ้านนี้มีรัก นักสะสมแต้มบุญ ชะยะเป็นของมีค่า ความสุขในสวน ราชสถิตยยิ้มได้ เป็นต้น ทั้งยังทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรสำหรับการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรในสังกัดตามแนวทางข้างต้นกำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสจะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการเช่น เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

สำหรับการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเล็งเห็นว่าความสำคัญเนื่องจาก บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัด มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษา พื้น ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตระหนักถึงความสำคัญเรื่องการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากบุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้วย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### **นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ และการกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภาคกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมการปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพมีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
  ๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
  ๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ
  ๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาตำบลน่าอยู่ ควบคู่การท่องเที่ยว
- การกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
  ๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
  ๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
  ๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้น ในด้านทรัพยากรบุคคลและการขับเคลื่อนภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลได้แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

**๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง** มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม รวมถึงมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งและเอื้อต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร

**๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก** เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน และพนักงานจ้าง ตลอดจนรวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด มีการนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานเพื่อนำไปสู่การผลักดันให้องค์กรมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

**๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ** ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภททุกตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร ตลอดจนรวมถึงแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ สำหรับกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. **นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล** ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้นถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์กรบริหารส่วนตำบลจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ มีการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงการพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดอบรม

๕. **นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน** คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงาน และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนผู้ควบคุมงานที่ปฏิบัติงานควบคุมงานจ้างก่อสร้าง

๖. **นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร** เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร ถือเป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญเพราะหากพนักงานและพนักงานจ้างในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้วจะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ ตลอดจนรวมถึงการสร้างสรรคผลงานที่มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ขององค์กรบริหารส่วนตำบลได้จัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณประจำปีเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมภายใต้หลักสูตรที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การศึกษาหรือดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. **นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ** ได้เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบของการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วทันต่อเวลาเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีสำหรับการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมให้มีนโยบายการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผล การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงาน และพนักงานจ้างเป็นบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. **นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ได้มีการดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน พ.ศ.๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานและพนักงานจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย-จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

**๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของพนักงาน และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรมวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่สร้างความโปร่งใสมีมาตรฐานในการปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในทุกระดับโดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชนและสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้านความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาลโดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรเพื่อให้ทุกคนในสังกัดพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกันอันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดการในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม**

**๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้**

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขหรือสนับสนุนให้ทำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกายหรือวาจา

## ๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของบุคลากรในสังกัดอาจขัดประมวลจริยธรรมบุคลากร ต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาและประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรมศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมโดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสียหายและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

## ๓. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการทำงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรมตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเองอธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้องชอบธรรมพร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐจะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นที่เรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

## ๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติภารกิจใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียกรับหรือยอมจะรับหรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับหรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินงานใดกรรม หรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

#### ๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ บุคลากรในสังกัดต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้องเที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

#### ๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วงโดยไม่หลีกเลี่ยงละเลยหรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่นโดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้นเอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด หรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน และการให้บริการประชาชน

**๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้**

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่นอันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุวัติตามคำขอของบุคคลหรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบรวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบกฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้องด้วยความระมัดระวังไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

**๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้**

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัดคุ้มค่าไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ



๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้พิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่มานะพยายามมุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนดโดยวิธีการกระบวนการถูกต้องชอบธรรมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพโดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถและหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้องรอบคอบระมัดระวังเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้และมีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสารข้อมูลรวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าเหมาะสมด้วยความระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

#### ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีอยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ หุ่่มเทศดีปัญญาความรู้ความสามารถให้บรรลุสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรมรวดเร็วและมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยและมีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนท้องถิ่นจะกระทำมิได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

-เคารพต่อความเชื่อและค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

-ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงานอันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๐ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

**๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณเล่ห์เหลี่ยมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้**

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรมรู้จักเสียสละร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดยุทธศาสตร์ที่เกิดขึ้นในสังคมช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิตช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

-สร้างวินัยในตนเองตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตยรู้ถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพหน้าที่ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

-ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติและโลกใบนี้

-ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคมให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น การหลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องช่วยกันแก้ไข

-ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิตเพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือสอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงการดำเนินชีวิตบนทางสายกลางโดยยึดหลักความพอประมาณความมีภูมิคุ้มกันที่ดีภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

-ยึดหลักความพอประมาณโดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะขยันหมั่นเพียรประหยัดและดีขึ้นตามลำดับ

-ยึดหลักความมีเหตุผลโดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบมีเหตุผลถูกต้องโปร่งใสเป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

-ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดีด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบประหยัดอดออมบนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

-ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

**๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน มีแนวทางดังนี้**

๑๑.๑ บุคลากรจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่เกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรในสังกัดจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์กรในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรในสังกัดจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชันและการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตามหรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก

ภาคผนวก



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต.ราชสถิตย์ (งบค.) โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๕๙๔-๙๗๕๗

ที่ อท ๗๖๒๐๑/-

วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน นายก อบต.ราชสถิตย์

## ต้นเรื่อง

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ใกล้จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

## ข้อเท็จจริง

ในการนี้ เพื่อปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งประกาศ เห็นควรดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- |                                 |                         |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล    | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | เป็นกรรมการ             |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง           | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง           | เป็นกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ      | เป็นกรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด             | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล             | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง

## ข้อกฎหมาย


ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม

## ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๓

/จึงเรียน...

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากอนุมัติโปรดลงนาม

(ลงชื่อ)   
(นางศุภากร บัวทองรุ่งจรัส)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....  
-เห็นชอบ (เห็นสมควร).....  
.....

(ลงชื่อ)   
(นางรุติกา บุตรปรารมย์)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัด อบต.

.....  
เห็นชอบ (เห็นสมควร).....  
.....

(ลงชื่อ)   
(นางสุรีย์พร นาคกัญชร)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์


ความเห็นปลัด อบต.

.....  
เห็นชอบ (เห็นสมควร).....  
.....

(ลงชื่อ)   
(นายปรีชา ปรีชาवलิต)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ความเห็นนายก อบต.

อนุมัติ  
 ไม่อนุมัติเนื่องจาก .....

(ลงชื่อ)   
(นายจिरที่ปต์ ทวีสุข)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

# สำเนาฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ที่ ๑๓๔/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- |                                 |                         |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล  | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | เป็นกรรมการ             |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง           | เป็นกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง           | เป็นกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ      | เป็นกรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด             | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล             | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายจิริทนต์ ทวีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

.....ร่าง/พิมพ์  
.....ทาน/ทน.สพ.  
.....ตรวจ/รองปลัด อบต.  
.....ตรวจ/ปลัด อบต.





# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ อบต.ราชสถิตย์ (งบค.) โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๕๙๔-๙๗๕๗

ที่ อท ๗๖๒๐๑/-

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญประชุม

เรียน กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทุกท่าน

## ต้นเรื่อง

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ที่ ๑๓๕/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น

## ข้อเท็จจริง

ในการนี้ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข และเพื่อเป็นให้ไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ชั้น ๒ ตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง

## ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายจิริทีปต์ ทวีสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์  
ประธานกรรมการฯ

## รับทราบ

๑. ปลัด อบต. กรรมการฯ.....
๒. รองปลัด อบต. กรรมการฯ.....
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการฯ.....
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการฯ.....
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ กรรมการฯ.....
๖. หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการฯ.....
๗. ผู้ช่วยเลขานุการฯ.....

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ในวันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ที่ ๑๓๕/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบไปด้วย

- ๑) นายกองค้ำการบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ เป็นประธานกรรมการ
- ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ เป็นกรรมการ
- ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ เป็นกรรมการ
- ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- ๕) ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
- ๖) หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ๗) นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังของ อบต. โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้ง อบต. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ใน อบต. ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ อบต. โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต.จะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

- ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
- ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

ที่ประชุม

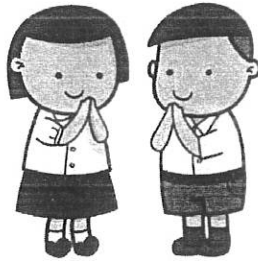
-----  
-----

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

ที่ประชุม

-----  
-----



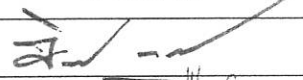



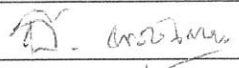
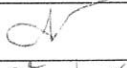
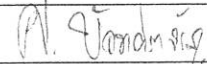
-----สวัสดีครับ/สวัสดีค่ะ-----

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายจิรทีปต์ ทวีสุข	ประธานกรรมการ	
๒	นายปรีชา ปรีชาสวัสดิ์	กรรมการ	
๓	นางสุรีย์พร นาคบุญชร	กรรมการ	
๔	นายกมล รัตนบัลลังก์	กรรมการ	
๕	นายธนกฤษ์ พรหมไทย	กรรมการ	
๖	นางฐิติกา บุตรปรารมย์	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นางศุภากร บัวทองรุ่งจรัส	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

ผู้มาประชุม

๑. นายจิริทีปต์ ทวีสุข นายก อบต. ประธานกรรมการ
๒. นายปรีชา ปรีชาสวัสดิ์ ปลัด อบต. กรรมการ
๓. นางสุรีย์พร นาคบุญชร รองปลัด อบต. กรรมการ
๔. นายกมล รัตนบัลลังก์ ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. นายธนภฤช พรหมไทย ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๖. นางจิตติกา บุตรปรารมย์ หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางศุภากร บัวทองรุ่งจรัส นักทรัพยากรบุคคลผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี

เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๐๐ น.

ประธานกรรมการ

-เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาครบองค์ประชุมแล้ว ผมขอ  
ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมที่ส่งให้ครับ

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

-แจ้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-  
๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ ที่ ๑๓๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙  
กรกฎาคม ๒๕๖๓ ประกอบไปด้วย

๑. นายก อบต. ประธานกรรมการ
๒. ปลัด อบต. กรรมการ
๓. รองปลัด อบต. กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน  
ตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอน  
การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการ  
องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน  
และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาวะ

ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา

ประธานกรรมการ

-เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องการดำเนินงานและพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ขอเชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้กรรมการทราบ

-การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ กำหนดประเด็นสำคัญทั้งหมด ๑๓ ประเด็น ดังนี้

กรรมการ/เลขานุการ

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและ  
ลูกจ้าง

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แจกให้กรรมการ (ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)  
สำหรับรายละเอียดที่อาจมีการเพิ่มเติมหรือแก้ไขจะให้ผู้ช่วยเลขานุการรายงานชี้แจง  
เพิ่มเติมเพื่อให้คณะกรรมการรับทราบและพิจารณาในลำดับต่อไปค่ะ

ผู้ช่วยเลขานุการ

- ขอชี้แจงรายละเอียดเพิ่มเติมแต่ละประเด็นสำคัญตามหัวข้อต่างๆ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักการและเหตุผล เป็นไปตามเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ

กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ขึ้น

ข้อ ๒ วัตถุประสงค์ เพื่อให้ อบต. มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม  
ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วน  
ราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามกฎหมายจัดตั้ง อบต.  
เพื่อให้ ก.อบต.จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งว่าถูกต้อง  
เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ เพื่อ  
เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ อบต. สามารถ  
วางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเกิด  
ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ  
อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด  
ภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ  
ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น  
อย่างดี และเพื่อให้ อบต. สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล  
ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการดำเนินการแต่งตั้ง  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่  
ความรับผิดชอบตามกฎหมายจัดตั้ง อบต. มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วน  
ราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีการ  
วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure โดยคำนึงถึงการจัด  
ระดับชั้นงานที่เหมาะสม และการจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น มีการ  
วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน  
การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณ  
งานต่อบุคคลจริง มีการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบ  
อัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจของ  
องค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์

ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย มีการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เรื่องการเกษียณอายุราชการ และเรื่องความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กร อื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน และรวมถึงการให้ อบต. มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ข้อ ๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยระบุสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนให้ตรงประเด็นตามยุทธศาสตร์ของ อบต. ซึ่งยุทธศาสตร์ของ อบต. มี ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลน่าอยู่ ควบคู่การท่องเที่ยว

ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต. เป็นไปตามกฎหมายจัดตั้ง อบต. และการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

ข้อ ๖ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ เป็นไปตามภารกิจเดิม

ข้อ ๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง มีการสรุปปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางแก้ไขปัญหา

ข้อ ๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ จากสภาพปัญหาของพื้นที่ และภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการ พบว่า โครงสร้างเดิมตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันมีความซ้ำซ้อน และการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งรายละเอียดปรากฏตามเอกสารร่างแผนอัตรากำลังที่แจกให้ค่ะ

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น จากการคำนวณเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น กรณีที่มีคนครองและกรณีที่ไม่มีคนครอง ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน แล้วนำค่าใช้จ่ายทั้งหมดบวกกับประโยชน์ตอบแทนอื่นคูณด้วย ๑๐๐ ทหารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งผลการคำนวณอัตราร้อยละ ๔๐ ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีพบว่า ปี ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๕ ปี ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๘๔ และ ปี ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๔



ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งจะระบุภารกิจงานตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ

ข้อ ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ เพื่อแสดงข้อมูลกรอบอัตรากำลังเดิมและกรอบอัตรากำลังใหม่ตลอดจนแสดงข้อมูลเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนอื่นๆ

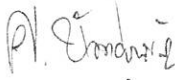
ข้อ ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาโดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งสาระสำคัญจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เพื่อส่งเสริมการทำงานมีการยึดหลักธรรมาภิบาลเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ ๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง การทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้ามาตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจ การประสานงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่นด้วยตนเอง ๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการทำงานเชิงรุกตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือก่อน มีการให้บริการต่างๆ ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น และ ๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานและมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ทั้งนี้ สำหรับ อบต. ได้นำเสนอโครงการขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการดูแลผู้สูงอายุโดยชุมชนท้องถิ่น โดยขอรับการสนับสนุนจากสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งถือว่าโครงการดังกล่าวเป็นนวัตกรรมที่โดดเด่นของ อบต. ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้ อบต. ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ ครม. วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐


ข้อ ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง กำหนดให้ อบต. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

- ประธานกรรมการ -จากข้อมูลที่ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงให้กรรมการทุกท่านทราบ ดังนั้น เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังในภาพรวมและหาข้อสรุปในประเด็นหลักประกอบการจัดทำข้อมูลตามประเด็นสำคัญ ดังนี้ การกำหนดภารกิจโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน และโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แจกให้ (ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)) เพื่อแก้ไขปัญหาภารกิจงานที่ซ้ำซ้อนจากงานย่อยไปสู่งานหลัก กรรมการท่านใดมีความเห็นต่างหรือไม่อย่างไร ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- ที่ประชุม -มีมติเห็นชอบภารกิจโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ เพื่อลดความซ้ำซ้อนงานตามภารกิจโครงสร้าง
- ประธานกรรมการ -จากข้อมูลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีกรรมการท่านใดต้องการอัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด หรือไม่อย่างไร ขอทราบความต้องการว่าจะต้องใช้อัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าหรือไม่ครับ
- กรรมการและเลขานุการ -สำนักปลัดไม่ขอเพิ่ม/ลด อัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าค่ะ (อัตราคงเดิมตามกรอบ)
- กรรมการ -กองคลัง ไม่ขอเพิ่ม/ลด อัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าครับ (อัตราคงเดิมตามกรอบ)
- ผอ.กองคลัง
- กรรมการ -กองช่าง ไม่ขอเพิ่ม/ลด อัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าครับ (อัตราคงเดิมตามกรอบ) แต่อยากให้มีการสรรหาพนักงานจ้างตามตำแหน่งที่ว่างเดิมครับ
- ผอ.กองช่าง
- กรรมการ -กองการศึกษา ไม่ขอเพิ่ม/ลด อัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าค่ะ (อัตราคงเดิมตามกรอบ)
- ผอ.กองการศึกษา
- ประธานกรรมการ -ถ้าทุกส่วนงานแจ้งความประสงค์ไม่ต้องการเพิ่ม/ลด อัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (อัตราคงเดิมตามกรอบ) ซึ่งสรุปได้ว่าทุกส่วนราชการแจ้งความประสงค์ไม่ขอเพิ่ม/ลดอัตรากำลังคนในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- ที่ประชุม -มติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ไม่เพิ่ม/ลดอัตรากำลังคนในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ประธานกรรมการ -ดังนั้นเพื่อขอมติเห็นชอบต่อร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับดังกล่าว ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ
- ที่ประชุม -มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ประธานกรรมการ -เมื่อทุกท่านพิจารณาและให้ความเห็นชอบเสร็จสิ้นแล้วผมขอให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปด้วยครับ กรรมการท่านใดมีคำถามอีกหรือไม่ครับ
- ที่ประชุม -ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔  
ที่ประชุม  
ปิดประชุม

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)  
-ไม่มี  
เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม  
(นางศุภากร บัวทองรุ่งจรัส)  
นักทรัพยากรบุคคล  
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม  
(นายจिरทีปต์ ทวีสุข)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล  
ประธานกรรมการฯ

# สำเนาฉบับ

ที่ อท ๗๖๒๐๑/๗๙๙๗

องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์  
อำเภอไชโย อท ๑๔๑๔๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จำนวน ๕ ชุด

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์ อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอเสนอร่างแผนดังกล่าวต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อรายงานและขอความเห็นชอบต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายจिरทีปต์ ทวีสุข)


นายกองค์การบริหารส่วนตำบลราชสถิตย์

สำนักปลัด

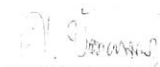
งานการเจ้าหน้าที่

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๕๙๔-๙๗๕๗

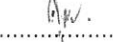
นางศุภากร บัวทองรุ่งจรัส

(ลงชื่อ)  ผู้รับหนังสือ

วันที่ ๑๕ ส.ค. ๒๕๖๓

 ร่าง/พิมพ์

 ทาน/หน.สป.

 ตรวจ/รป.อบต.

 ตรวจ/ป.อบต.





รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง ชั้น ๔

ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่)

ผู้มาประชุม

๑. นายเรวัต	ประสงค์	ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง
๒. นายศักดิ์ดา	บรรดาศักดิ์	ปลัดจังหวัดอ่างทอง
๓. นายปริญญา	เกษมชิต	นายอำเภอเมืองอ่างทอง
๔. นายไพบุลย์	ศุภบุญ	นายอำเภอวิเศษชัยชาญ
๕. นายสกล	แก้วปางคำ	นายอำเภอโพธิ์ทอง
๖. นางสาวอรุณ	สว่างสินอุดมชัย	คลังจังหวัดอ่างทอง
๗. นายโยธิน	เมฆอรุณ	สถิติจังหวัดอ่างทอง
๘. นายทินกร	บุญเงิน	พัฒนาการจังหวัดอ่างทอง
๙. นายเลิศชัย	สกลเสาวภาคย์	เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดอ่างทอง
๑๐. นายสมศักดิ์	ปรุงสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๑. นายละม่อม	ฐิติธรรมานนท์	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๒. นายธวัช	คล้ายมงคล	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๓. นางจิระภา	ทรัพย์หิรัญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๔. นายปรีชา	หอมหวล	ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕. นายสำราญ	จันทร์ขจร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวไผ่
๑๖. นายไพรัตน์	รุ่งสว่าง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเจ้าฉ่า
๑๗. นายชูพงษ์	พึ้งเนตร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศาลเจ้าโรงทอง
๑๘. นายสมศักดิ์	บัวโรย	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ
๑๙. นายวิมล	สาพันธ์	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเย็น
๒๐. พ.จ.อ.พิชัย	สุนทรนันท์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำลอง
๒๑. ส.อ.ณรงค์	แจ่มจำรูญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางซ้าย
๒๒. นายประเสริฐ	น้อยขำ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอ่างแก้ว
๒๓. นางสาวแสงมณี	มีน้อย	เลขานุการ
๒๔. นายประสาน	มหามนตรี	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๕. นายศุภชัย	ผดุงหัส	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายวุฒิ โตสมมุติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ติดภารกิจ
๒. นายละมุล ภูสุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ติดภารกิจ

\*\*\*\*\*

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ประธาน สวัสดิ์ศรีรับ ท่านคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทองทุกท่าน ผাগให้ท่านกรรมการทุกท่านตรวจสอบรายงานการประชุมทุกครั้งอย่างละเอียด ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการออกรายงานการประชุมตรงตามที่เราพูดคุยกันหรือไม่ และเป็นไปตามระเบียบกฎหมายหรือไม่
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง การรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓
- ประธาน ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีทั้งหมด ๓๖ หน้า ให้กับคณะกรรมการทุกท่านได้ทราบล่วงหน้าแล้ว จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม
- มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี -
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อทราบ
- ๔.๑ เรื่อง รายงานการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป
- ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง
- เลขานุการ ต้นเรื่อง  
องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ จำนวน ๖ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (รายเดิม) ซึ่งพนักงานจ้างทั่วไปมีผลการประเมินย้อนหลังไม่ต่ำกว่า ระดับดี จำนวน ๒๘ ราย

บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการประเมินการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน (บาท)	ผลการประเมินการปฏิบัติงาน		ผลการประเมินระดับ	ระยะเวลาการจ้าง
				ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒		
<u>องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอู่</u>							
๑.	นางศุภินันท์ เชียงอินทร์	คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	*ต่อสัญญาปีแรก	๗๘.๐๐	ดี	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๒.	นายบุญมา โกทัณฑ์	คนงานประจำรถขยะ	๙,๐๐๐	*ต่อสัญญาปีแรก	๘๒.๐๐	ดี	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๓	นางสาวเบญจมาศ ผลโชค	คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	*ต่อสัญญาปีแรก	๘๒.๐๐	ดี	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๔	นายอัคริน ทีบทอง	คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	*ต่อสัญญาปีแรก	๘๔.๕๐	ดี	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๕	นายทวี ทรัพย์สงเคราะห์	คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	*ต่อสัญญาปีแรก	๘๔.๕๐	ดี	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๖	นางสาวเสาวรส ส่องลอย	คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	*ต่อสัญญาปีแรก	๘๔.๕๐	ดี	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔
๗	นางพัชรี โทบณทิต	คนงานทั่วไป	๙,๐๐๐	*ต่อสัญญาปีแรก	๘๔.๐๐	ดี	๑ ต.ค. ๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๖๔



๕.๑๔ เรื่อง ขอบความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดอ่างทอง

ประธาน

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.แจ้งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ระเบียบ/กฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕  
ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล  
ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย

- |   |                   |
|---|-------------------|
| (๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล         | เป็นประธาน        |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล           | เป็นคณะทำงาน      |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน      |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล                     | เลขานุการคณะทำงาน |

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.จังหวัด ) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

/เมื่อครบ...

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ ทั้ง ๔๓ แห่ง ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เรียบร้อยแล้ว ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด อ่างทองได้ดำเนินการตรวจสอบแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๔๓ แห่ง แล้ว เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด จึงเสนอที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ


มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

ประธาน ต้องขอขอบพระคุณคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทองทุกท่าน กับการที่ได้ทำงาน ร่วมกันกับตลอด ๒ ปี ที่ผมมาปฏิบัติหน้าที่ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทองและถือโอกาสนี้ลาทุกท่าน เนื่องจากผมต้องเกษียณอายุราชการในเดือนหน้านี้ครับ

เลขานุการ กำหนดให้มีการประชุมครั้งต่อไปจะแจ้งให้ทราบอีกครั้ง

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.



(นายสุภชัย ผดุงไธส)

ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง

ผู้จัดรายงานการประชุม



(นางสาวแสงมณี มีน้อย)

เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

\*\*\*\*\*