



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง
อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลงดดินแดง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลงดดินแดง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนพัฒนาบุคลากร ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดย

องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตงดินแดง อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร้องค์การบริหารส่วนตำบล มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕. เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑. การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๖ การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๑๖ (๓))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))</p> <p>๑.๗ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))</p> <p>๑.๘ การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))</p>
<p>๒. ด้านการพัฒนาสังคมคุณภาพชีวิตและการศึกษา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))</p> <p>๒.๒ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))</p> <p>๒.๓ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))</p> <p>๒.๔ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))</p> <p>๒.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))</p>
<p>๓. ด้านการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในชีวิต และทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))</p> <p>๓.๒ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))</p> <p>๓.๓ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))</p> <p>๓.๔ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))</p>
<p>๔. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๕.๓ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ(มาตรา ๑๖ (๑๓))

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

(๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

(๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑. ทักษะการบริหารโครงการ
๒. ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๓. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๔. ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

๑. ความรู้เรื่องกฎหมาย
๒. ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๓. ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑. งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. งานจัดทำงบประมาณ
๓. งานช่าง
๔. งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

(๑) จุดแข็ง (strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

- ๔) มีระเบียบกฎหมายเฉพาะสำหรับการปฏิบัติราชการท้องถิ่น
- ๕) ขอบเขตการปฏิบัติมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการปฏิบัติงาน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่บางส่วนรับผิดชอบภารกิจงานจำนวนมากส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรและคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
- ๕) งบประมาณที่สามารถจัดสรรเพื่อการพัฒนาบุคลากรมีอย่างจำกัด

(๓) โอกาส (Opportunities)

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ
- ๓) การเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕) รัฐบาลมีกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats)

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายและระบบสารสนเทศในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT) ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง

- ๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
- ๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
- ๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
- ๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
- ๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
มีระเบียบกฎหมาย เฉพาะในการทำงาน ท้องถิ่น	มีระบบอุปถัมภ์ใน องค์กรยากต่อการ บริหารจัดการ	มีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นและเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	- ระเบียบกฎหมาย เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหาร จัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบกระทรวงมหาดไทย หนังสือชักซ้อม ไม่มีความ ชัดเจน ขาดแนวทางในการ ดำเนินการที่ถูกต้อง
จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบ อัตรากำลังตามภาระ งานที่เกิดขึ้นได้ - ส่วนใหญ่มีภูมิสำเนา อยู่ในพื้นที่ อบต. และ พื้นที่ใกล้เคียง อบต. - ขอบเขตการทำงานมี ความชัดเจนตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่าง กัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	มีการใช้ระบบ เทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่ เสมอ สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง รวดเร็ว	บุคลากรบางส่วนได้รับ การบรรจุแล้วถึงเวลา โอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
งบประมาณรายจ่าย ประจำปีมีเพียงพอต่อ การพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล	งบประมาณที่ใช้ในการ พัฒนารายบุคคลได้รับ การจัดสรรน้อย	สามารถใช้งบประมาณ ในการเข้ารับการพัฒนา ทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคาร สถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก ความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะ ในการใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีในการ ทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถ ทำงานได้รวดเร็วและ ทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตาม สภาพอากาศและที่ตั้ง ทำให้ไม่สามารถทำงาน ได้ในเวลาเร่งด่วน
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
องค์การบริหารส่วน ตำบลดงดินแดง ตั้ง งบประมาณสำหรับ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลาย ประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และ ประสบการณ์ทำให้ไม่	- บุคลากรมีการทำงาน เป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกันยอมรับการ	

	เข้าใจในระบบคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร	เปลี่ยนแปลงและมีจิต สาธารณะ -บุคลากรนับถือศาสนา เดียวกัน สะดวกต่อการ ดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	
--	---	---	--

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง อ.หนองม่วง จ.ลพบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒	๓๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรนักวิชาการศึกษา - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล - หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี - หลักสูตรนักจัดการงานช่าง - หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน - หลักสูตรนายช่างโยธา - หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๑๐๕,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข 						
รวม			๕	๑๓๕,๐๐๐		-	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

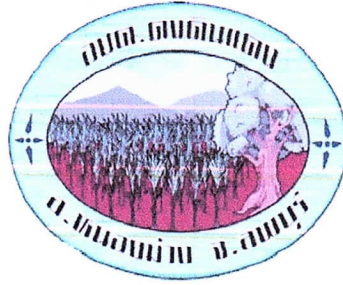
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๘	๔๕,๐๐๐	มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	-	๑ สิงหาคม ๒๕๖๖- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๒๘	๔๕,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑	๔,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๘	-	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
รวม			๑๙	๔,๐๐๐			

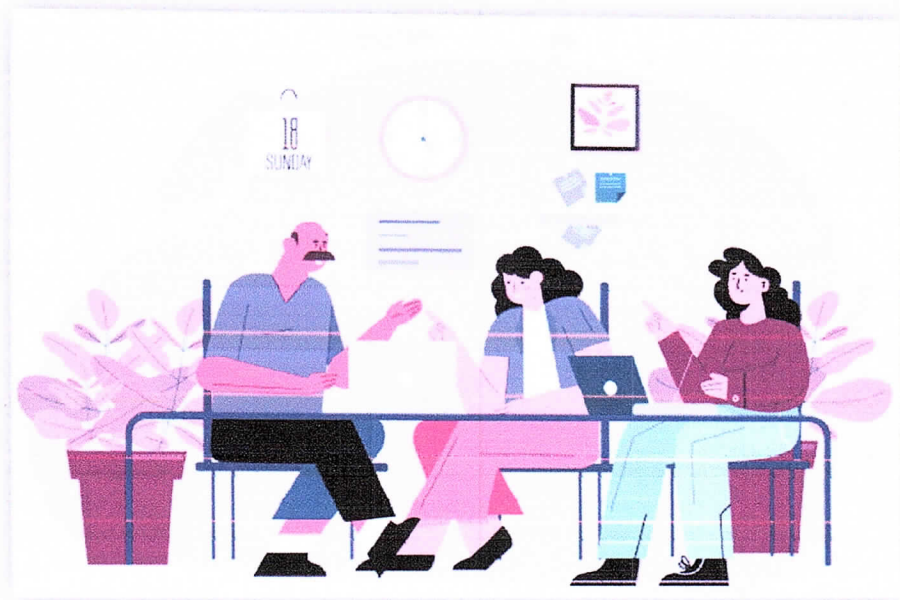
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๘	๑๐,๐๐๐	พฤษภาคม ๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๘	๕,๐๐๐	เมษายน ๒๕๖๗	การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๓๖	๑๕,๐๐๐			



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง

อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง

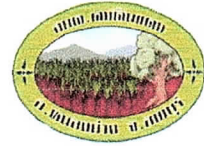
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายรณรงค์ คำแหง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ ตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยที่ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน ราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการรวมถึงการกำหนดกองหรือส่วน ราชการ ที่จำเป็นให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ในการ ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ตั้งแต่วันที่ต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๕
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดงจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕

ภาคผนวก

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๔



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๗

๑.๕ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๖ ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับ ๕)

๑.๗ พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๘ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดงมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสพบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดงว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดงสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดงมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

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

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็น



กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง ดังนี้

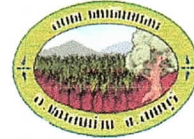
- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

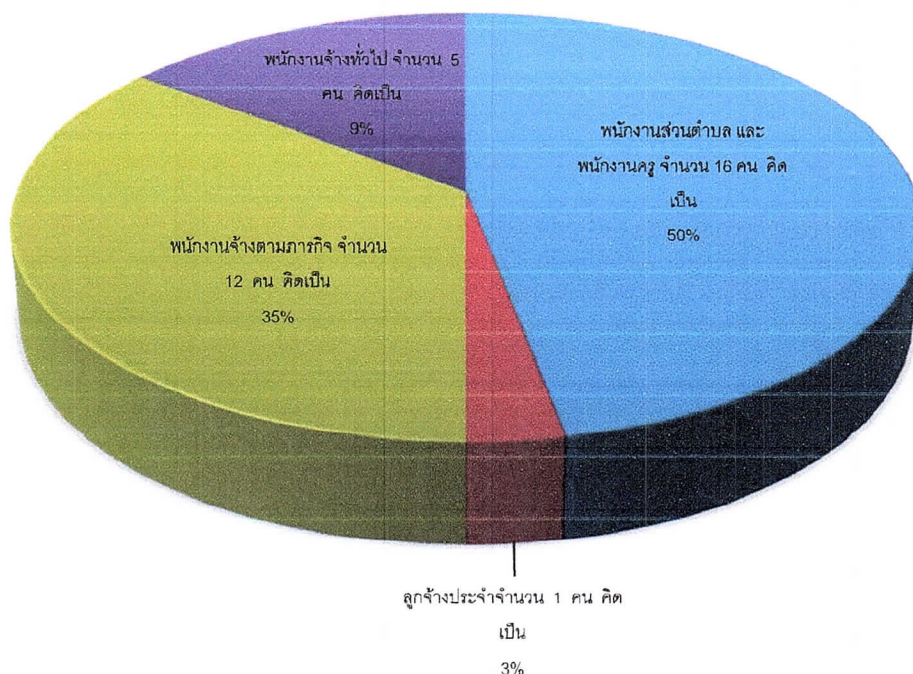
- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้



- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคงคินแดง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ประชาสัมพันธ์องค์กร งานรักษาความสงบเรียบร้อย



ตรวจสอบควบคุมภายใน งานพัฒนาบุคลากร งานกิจการสภา งานกฎหมายและคดี เวทีประชาคมต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

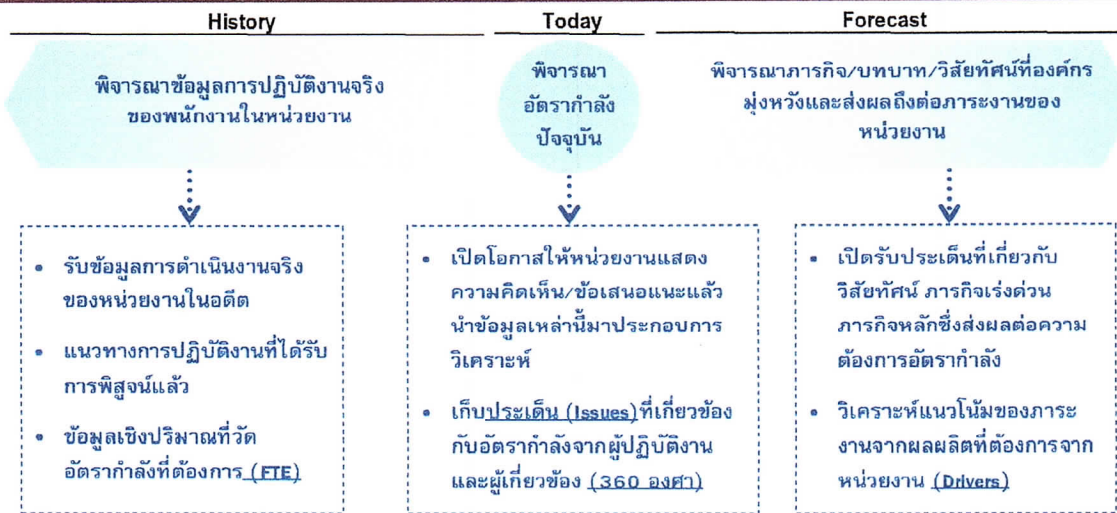
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนรพานิษย์ งานสถิติทางการเงินต่าง ๆ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา งานผังเมือง งานประสาธาณูปโภค งานป้องกันและบรรเทา-สาธารณภัย ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสวัสดิการชุมชน งานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ว่าเฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ว่าเฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

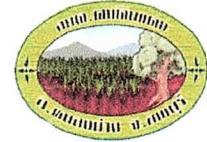


องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่ออนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลคงคินแดงที่มีอยู่ ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคงคินแดงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคงคินแดง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : ปริมาณงานกับปริมาณคนจะต้องมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคงคินแดง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลคงคินแดง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ



กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : หน่วยนับภาระงานเพื่อนำมากำหนดอัตรากำลังที่ต้องการใช้ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $62,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๖๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๖๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กร มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

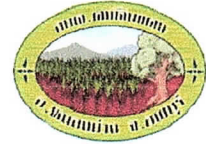


■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดงพิจารณาพบว่าข้อกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม

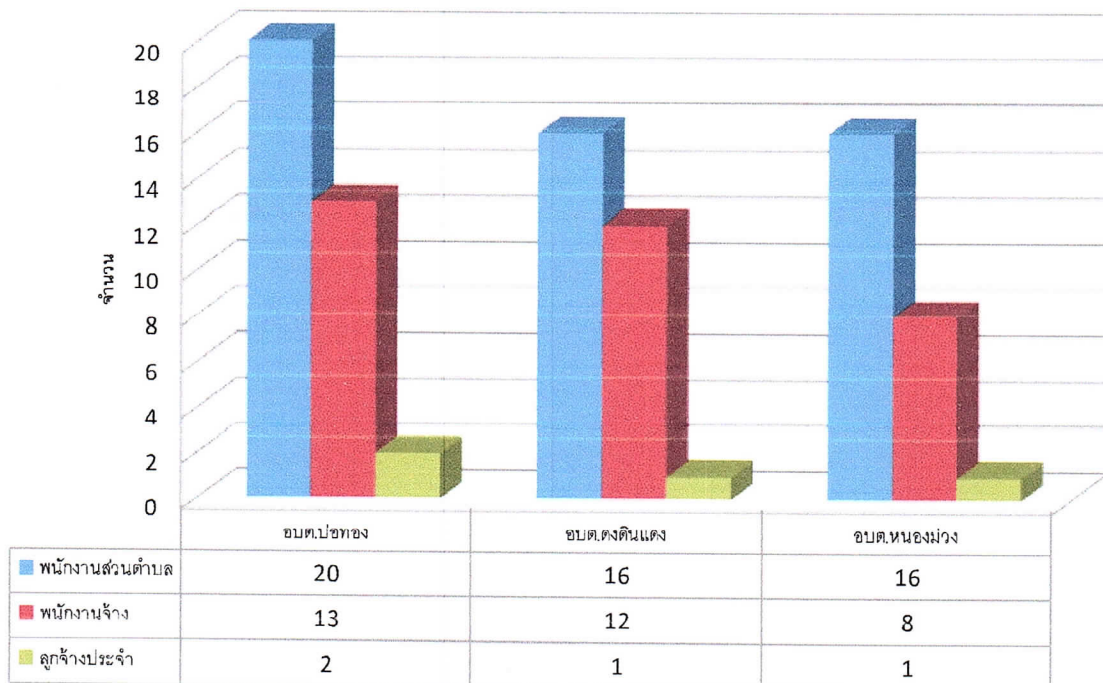
■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดงเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกต์ด้านที่ ๒ Benchmarking : การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



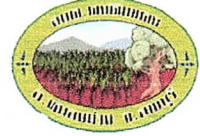
แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง กับ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากร ขนาด บริษัท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง จึงยังไม่มีจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบคัดเลือก และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลประธาน ปลัดองค์การบริหาร



ส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าสำนักปลัดเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ดงดินแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลดงดินแดง

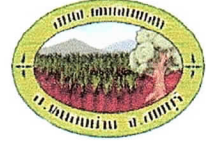
๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน มีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การ บริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนด อัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง สามารถปรับตัวให้เข้า กับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล



ดงดินแดงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง



- (๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- (๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- (๔) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- (๕) องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี)
- (๖) องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- (๗) องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๔ มิถุนายน ๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๑๙ มิถุนายน ๖๖	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๒๗ มิถุนายน ๖๖	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.บ่อทอง , อบต.หนองม่วง
๓๐ มิถุนายน ๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓ กรกฎาคม ๖๖	จัดส่งร่างแผนให้อำเภอหนองม่วง	อำเภอนองม่วง
๕ กรกฎาคม ๖๖	อำเภอนองม่วงรวบรวมเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดลพบุรีพิจารณา	จังหวัดลพบุรี
สิงหาคม ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัดลพบุรี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดลพบุรี
กันยายน ๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ดงดินแดง	ปลายเดือน ก.ย.๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

กันยายน ๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	วันที่ ๑ ตุลาคม ๖๖
ตุลาคม ๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดสพบุรี , อำเภอหนองม่วง

๔. ปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนภายในหมู่บ้านบางสายเป็นถนนลูกรัง ในช่วงฤดูฝนจะเกิดเป็นหลุมเป็นบ่อ, มีน้ำท่วมขัง ทำให้การเดินทาง และการขนส่งพืชผลทางการเกษตรเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก
- ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ทั่วถึง และที่มีอยู่เดิม ชำรุด เสียหายบ่อยครั้ง
- ประปาหมู่บ้านบางแห่งชำรุดเสียหายบ่อย รายได้ค่าน้ำประปาไม่เพียงพอกับรายจ่ายในการรักษา และซ่อมบำรุงระบบประปาหมู่บ้าน

- ประปาหมู่บ้านบางแห่งน้ำประปายังมีคุณภาพต่ำ
- แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรยังมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแลและการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการ



ทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

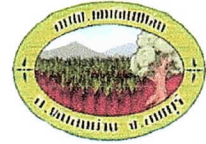
- ดานสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลดงดินแดงคือ **“ตำบลเกษตรกรรม ส่งเสริมคุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลดงดินแดงเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลดงดินแดง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้



๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการ
- พัฒนา ปรับปรุง ถนนให้ได้มาตรฐาน ให้สามารถสัญจรไป-มาได้อย่างสะดวกทุกฤดูกาล
- จัดให้มีไฟฟ้าและสว่างให้เพียงพอและทั่วถึงทั้งตำบล
- จัดการแหล่งน้ำให้เพียงพอ เพื่อเป็นต้นทุนสำหรับการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร
- พัฒนาประปาหมู่บ้านให้สะอาด เพียงพอ และมีคุณภาพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและการศึกษา
- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
- ส่งเสริมด้านสุขภาพ การป้องกันโรคระบาดและโรคติดต่อ การดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ส่งเสริมกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการทุกประเภท
- ยกกระดับคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับสวัสดิการ ได้อย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามในสังคม
- ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กร
- ส่งเสริมให้ประชาชน ภาคเอกชน และหน่วยงานของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ
- สนับสนุนและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้และท่องเที่ยวทางการเกษตร
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการขยะ น้ำเสียและมลภาวะอื่นๆ
- อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วน



ตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้
อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภา
ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๑.๖ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๑.๗ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๑.๘ การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๒. ด้านการพัฒนาสังคมคุณภาพชีวิตและการศึกษา มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๒.๑ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๒.๒ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๒.๓ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๒.๔ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๒.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

**๓. ด้านการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล มีภารกิจที่
เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- ๓.๒ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๓.๓ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๓.๔ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))



๔. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

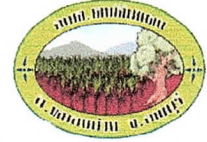
- ๕.๑ คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๕.๓ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ(มาตรา ๑๖ (๑๓))

ภารกิจทั้ง ๕ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดงจะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม



๖.๒ การกิจกรรม

- ๖.๑.๖ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๑.๗ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๑.๘ การส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๒.๔ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กองสวัสดิการสังคม กองคลังและกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยการเพิ่มกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- | | |
|----------------------|--|
| ๑. กองคลัง | ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. กองช่าง | ตำแหน่งนักจัดการงานช่าง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. กองสวัสดิการสังคม | ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. สำนักปลัด | ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา |

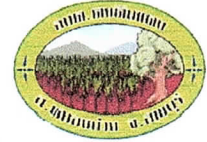
เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดงสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths



หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

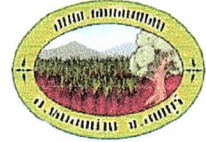
๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

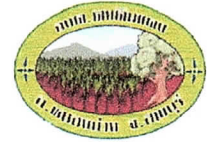
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลงดดินแดง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทนมีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกันส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนากว้าง ส่วนใหญ่เป็นการเกษตรกรรม จึงต้องนำงบประมาณมาปรับปรุงถนนทุกสาย ทำให้ไม่มีงบประมาณในการปรับปรุงสำนักงานอาคารสำนักงานคับแคบ ห้องน้ำเก่าไม่สะอาดสัญญาณอินเทอร์เน็ตขัดข้องเนื่องจากใช้ระบบจานดาวเทียม
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดีมีความคุ้นเคยกันทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคิดของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

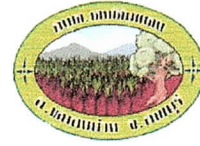


๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลตงดินแดง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจและในระยะเวลาแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่ จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงานและในระยะต่อไป เมื่อมีการ ดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลตงดินแดง พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ บริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและวิศวกรรม</p> <p>๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	



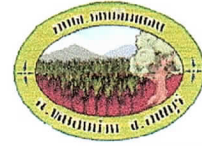
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดงได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้ปรับโครงสร้างส่วนราชการจากขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ปัจจุบันมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา
 - ๑.๒ พนักงานครู ๑ อัตรา
 - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
 - ๒.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๖ อัตรา
๔. กองสวัสดิการสังคม
 - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๔.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
 - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาและมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการจำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณ



๒๕๖๓-๒๕๖๔

งานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตารางนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารทั่วไป	-	-	๒	๑
	งานนโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕	-	๒	-
	งานกรเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	๒	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	๑
กองช่าง	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๒	-
	งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง	๑	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	๓
กองสวัสดิการสังคม	งานพัฒนาชุมชน	๒	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	๑	๑	-
รวม		๑๗	๑	๑๓	๕

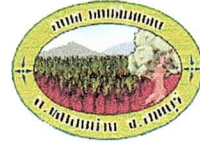
เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลดงดินแดงได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบลดงดินแดงใน ๕ ยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมคุณภาพชีวิตและการศึกษา
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๔. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



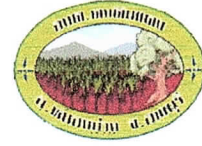
๒๕๖๓-๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานการสาธารณสุขภูมิภาค และสาธารณสุขบริการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและพัฒนาการก่อสร้างการปรับปรุงและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - พนักงานจ้างทั่วไปกองช่าง
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>การพัฒนาสังคมคุณภาพชีวิตและการศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - จัดกิจกรรมนันทนาการและการแข่งขันกีฬา - จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา - ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิชาการศึกษา - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - ผช.จพง.การเงินและบัญชี - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้
	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.จพง.ธุรการ
	<ul style="list-style-type: none"> - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ



๒๕๖๓-๒๕๖๕

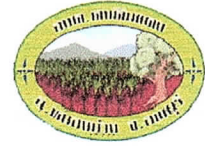
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจ</p>	<p>- ส่งเสริมการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว โดย ดำเนินการส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและ บริการด้านการท่องเที่ยวโดยใช้ประโยชน์จากอัตลักษณ์ และเอกลักษณ์แห่งความเป็นไทยที่สะท้อนวัฒนธรรม ท้องถิ่นและวิถีชีวิตชุมชน ซึ่งจะเป็นการกระจายรายได้ ไปสู่คนในชุมชนและท้องถิ่นทั่วประเทศอย่างทั่วถึงและ เป็นธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none">- ปลัด อบต.- หัวหน้าสำนักปลัด- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน- นักพัฒนาชุมชน- จพง.พัฒนาชุมชน(ลจ.ประจำ)
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บ กักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการ เกษตรกรรมได้ตลอดปี พันธุ์ และอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ</p>	<ul style="list-style-type: none">- ปลัด อบต.- ผอ.กองช่าง- หัวหน้าสำนักปลัด- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน- ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ- ผช.นายช่างโยธา- นักการภารโรง- พนักงานจ้างทั่วไปกองช่าง



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

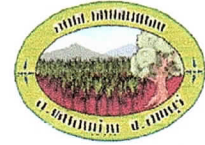
จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และสำคัญผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
นักการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน ดงดินแดง									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เมื่อได้รับการ จัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมฯ
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน บ่อดินสอพอง									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เมื่อได้รับการ จัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมฯ
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน ป่าเขว้า									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เมื่อได้รับการ จัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริมฯ
ครู	๑๕-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๒๕๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๕๑-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๕๑-๓-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๕๑-๓-๐๔- ๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๕๑-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๒-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)									
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๕๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ									
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๕๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓๕	๔๓	๔๓	๔๓	+๘	-	-	

หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงดินแดง มีครู - ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป - ราย นักเรียน ๑๐ ราย
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปอดดินสอพอง มีครู - ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป - ราย นักเรียน ๑๒ ราย
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเขว้า มีครู ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ - ราย พนักงานจ้างทั่วไป - ราย นักเรียน ๑๒ ราย
- รวมทั้งสิ้นข้าราชการ ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ราย พนักงานจ้างทั่วไป - ราย นักเรียน ๓๔ ราย

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน
องค์การบริหารส่วนตำบลดินแดง อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทน/ค่า ว่าจะต้องขึ้นในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)		ค่าใช้จ่ยรวม (๓)		หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๗
สำนักงานปลัด												
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๐๒,๗๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๘๘๗,๗๕๐	๙๔๑,๘๕๐
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๔๒๗,๒๕๐	๘๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๔๘๗,๒๕๐	๕๑๐,๒๕๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๖,๖๕๐	-	๑	๑	๑	๑	๓๒๖,๖๕๐	๔๐๒,๗๕๐
๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๕๐	-	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๕๐	๓๗๘,๓๕๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๕๐	-	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๕๐	๓๗๘,๓๕๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๗๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๒๗๗,๕๐๐	๓๐๗,๖๕๐
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๗๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๒๗๗,๕๐๐	๓๐๗,๖๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๐๗,๒๕๐	-	๑	๑	๑	๑	๒๐๗,๒๕๐	๒๓๕,๓๕๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๘,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๗๘,๕๐๐	๒๐๓,๑๐๘
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๗๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๗๖,๕๐๐	๑๙๑,๗๕๐
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๑,๒๕๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๕๑,๒๕๐	๑๕๖,๗๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๒	นักการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดินแดง												
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินจัดสรรจากงบส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กำหนดค่า
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินจัดสรรจากงบส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กำหนดค่า
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อดินสอพอง												
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินจัดสรรจากงบส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กำหนดค่า
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินจัดสรรจากงบส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กำหนดค่า
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเขา												
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินจัดสรรจากงบส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กำหนดค่า
๑๘	ครู	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินจัดสรรจากงบส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กำหนดค่า
กองคลัง												
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๗๕,๕๐๐	๘๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๖๖๑,๕๐๐	๖๘๗,๕๐๐
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	-	+	-	-	-	๓๕๕,๓๕๐	๓๖๗,๖๕๐
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๗๗,๕๐๐	-	-	-	-	-	๓๐๗,๖๕๐	๓๐๗,๖๕๐
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๓๓,๕๐๐	-	-	-	-	-	๑๕๕,๖๕๐	๑๖๖,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๖,๓๐๐	-	-	-	-	-	๑๘๖,๓๐๐	๒๐๓,๑๐๘
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๗๘,๐๐๐	๑๙๑,๗๕๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๓,๕๐๐	-	-	-	-	-	๑๕๕,๖๕๐	๑๖๖,๐๐๐
ลูกจ้างทั่วไป												
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อผลงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราการคงเหลือ/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตัว		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง																	
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๕๕๓,๒๖๐	๘๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๗,๕๖๐	๑๗,๕๖๐	๑๗,๕๖๐	๑๗,๕๖๐	๑๗,๕๖๐	๑๗,๕๖๐	๑๗,๕๖๐	๑๗,๕๖๐
๒๘	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	๑	-	-	-	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	-	๑	-	-	-	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐
๓๐	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	-	๑	-	-	-	๕๗,๗๒๐	๕๗,๗๒๐	๕๗,๗๒๐	๕๗,๗๒๐	๕๗,๗๒๐	๕๗,๗๒๐	๕๗,๗๒๐	๕๗,๗๒๐
พนักงานช่างตึกอาคาร																	
๓๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑๕๘,๒๕๐	-	๑	-	-	-	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๗๕,๕๕๐	-	๑	-	-	-	๗,๒๕๖	๗,๒๕๖	๗,๒๕๖	๗,๒๕๖	๗,๒๕๖	๗,๒๕๖	๗,๒๕๖	๗,๒๕๖
๓๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	-	-	-	๔,๖๕๒	๔,๖๕๒	๔,๖๕๒	๔,๖๕๒	๔,๖๕๒	๔,๖๕๒	๔,๖๕๒	๔,๖๕๒
ลูกจ้างทั่วไป																	
๓๔	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๕	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๖	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
กองสวัสดิการสังคม																	
๓๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๕๒๖,๑๖๐	๘๒,๐๐๐	๑	-	-	-	๑๗,๐๘๐	๑๗,๐๘๐	๑๗,๐๘๐	๑๗,๐๘๐	๑๗,๐๘๐	๑๗,๐๘๐	๑๗,๐๘๐	๑๗,๐๘๐
๓๘	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค	ป.ง./ช.ก.	๑	-	-	๑	-	-	-	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐	๖๕,๗๒๐
๓๙	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	๑	-	-	-	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๒๐
๔๐	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๕,๕๕๐	-	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐
ลูกจ้างประจำ																	
๔๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๒๐๗,๒๕๐	-	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๖๘,๓๒๐	-	๑	-	-	-	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖	๖,๓๒๖
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
(๔) รวม			๓๐	๘,๑๐๘,๖๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๓	-	-	-	๑๖๘,๕๖๖	๑๖๘,๕๖๖	๑๖๘,๕๖๖	๑๖๘,๕๖๖	๑๖๘,๕๖๖	๑๖๘,๕๖๖	๑๖๘,๕๖๖	๑๖๘,๕๖๖
(๕) ประเภทการประจักษ์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																	
(๖) รวมเงินค่าใช้จ่ายยกยอ																	
(๗) คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

(นางสาววิลากรณ ปริรัมย์)
ผู้อำนวยการกองคลัง
ผู้รับรองข้อมูล

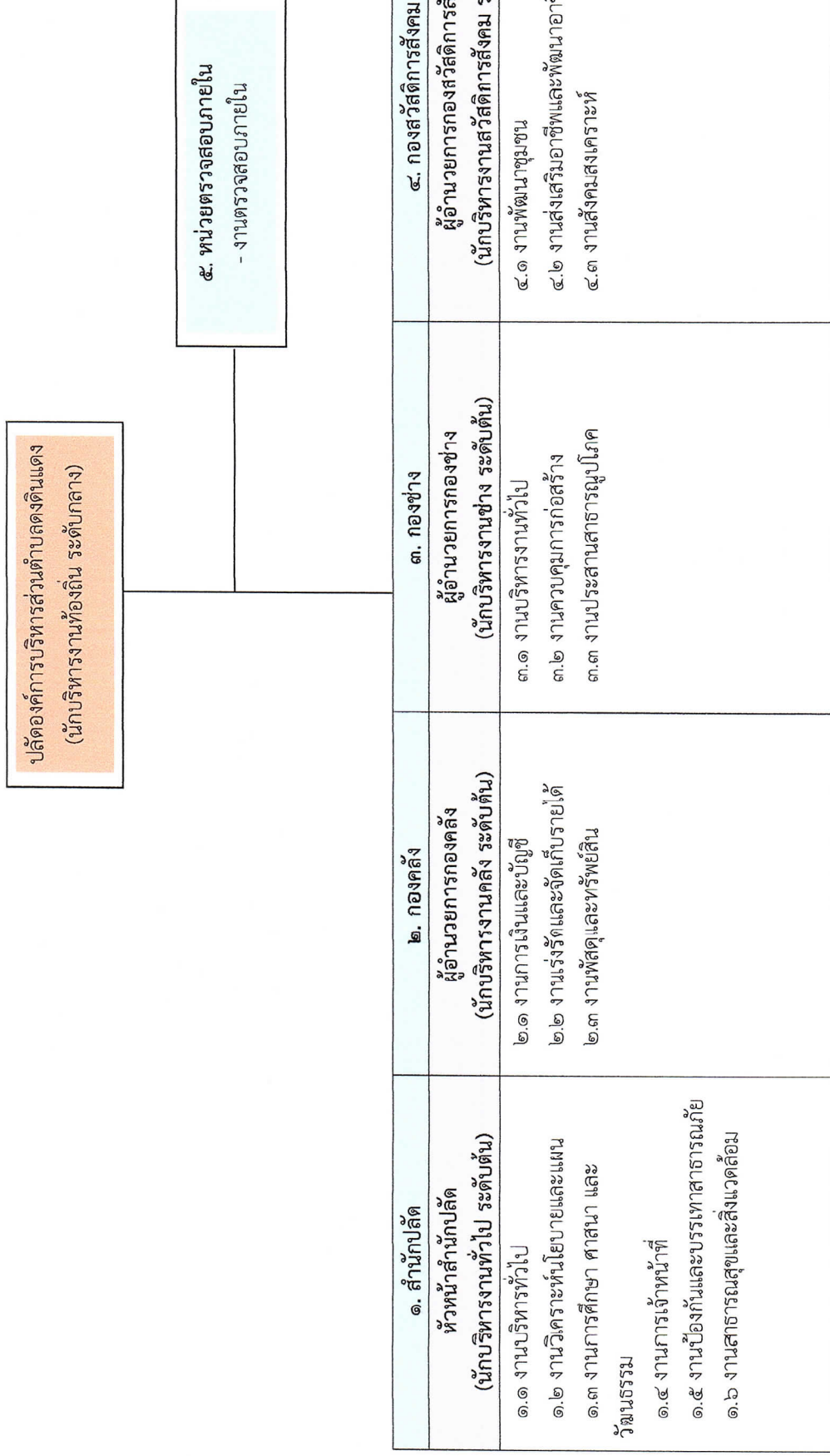
(นายธน มีคุณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาดินแดง
ผู้รับรองข้อมูล

(นายธน มีคุณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาดินแดง
ผู้รับรองข้อมูล

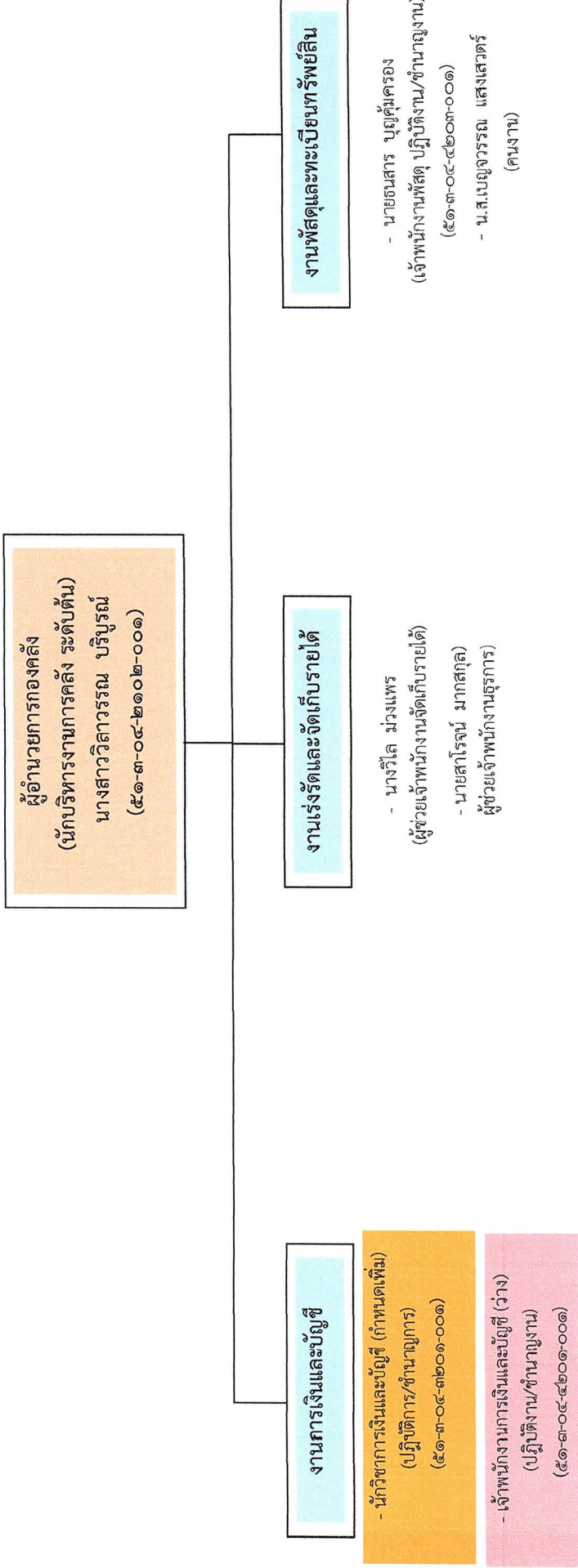
(นายธน มีคุณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาดินแดง
ผู้รับรองข้อมูล

นายเขต
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
จำนวนเงิน ๓๔,๕๕๔,๕๕๐ บาท
งบประมณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
จำนวนเงิน ๓๖,๒๕๔,๕๕๐ บาท
งบประมณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙
จำนวนเงิน ๓๘,๐๓๖,๐๘๔ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ประเภท ระดับ	ผู้บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พจน.ภารกิจ	พจน.ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช. พิเศษ	ชก. ชก.	ชก. ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๓	-	๓	๑
เพิ่มปี ๒๕๖๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+๑	-	-	-	-	-	-	-
เพิ่มปี ๒๕๖๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เพิ่มปี ๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

- น.ส.พันทิภา อยู่เย็น
 (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

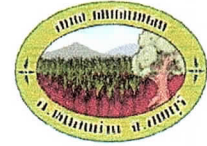
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๑	
๑	นายชน มีคุณ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓๐๐-๑๑๑๑๐๑๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑-๓๐๐-๑๑๑๑๑๑๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๖๒,๓๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๘๖,๖๒๐
๒	(ว่าง)	-	๕๑-๓๐๒-๓๒๐๕๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๕๑-๓๐๒-๓๒๐๕๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
สิ้นปีบัญชี												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	นางภัทจิรา ร่มสำดวง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓๐๑-๒๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (บริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑-๓๐๑-๒๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (บริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๖,๒๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๗๘,๒๕๐
๔	น.ส.ณภัสนันท์ พินิจงาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๑-๓๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๕๑-๓๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๒๖,๖๕๐	-	-	๓๒๖,๖๕๐
๕	วาทิร.ด.ยุ ลีวีระล บุตรดีวงศ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๑-๓๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๕๑-๓๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖	น.ส.โชติกา รอมเมือง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๑-๓๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๕๑-๓๐๑-๓๑๑๑๑๑๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	(ว่าง)	-	๕๑-๓๐๑ ๕๘๐๕๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๕๑-๓๐๑ ๕๘๐๕๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๗๓,๙๐๐	-	-	๒๗๓,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
๘	(ว่าง)	-	๕๑-๓๐๑-๕๖๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๕๑-๓๐๑-๕๖๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๗๓,๙๐๐	-	-	๒๗๓,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
พนักงานจ้าง												
๙	นายพทวิธ เรืองกลิ่น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและแผน	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและแผน	-	๒๐๙,๒๘๐	-	-	๒๐๙,๒๘๐
๑๐	นางสาวรัชนี บุญพิง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๘๐๐	-	-	๑๗๘,๘๐๐
๑๑	นายไพโรจน์ สอาด	มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๗๐,๕๒๐	-	-	๑๗๐,๕๒๐
๑๒	นายอภิชาติ ศรีอ่อน	ปวส ช่างยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๒๕๐	-	-	๑๕๑,๒๕๐
๑๓	นางสาวกมลวรรณ คงประจง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาคันทรง												
๑๔	(ว่าง)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (กำหนดเงิน)
๑๕	น.ส.พชพรตลยา บุญนทร์	คุรุศาสตรบัณฑิต	-	ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๗,๗๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาคันทรง												
๑๖	(ว่าง)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (กำหนดเงิน)
๑๗	น.ส.นพรัตน์ บัรรอด	คุรุศาสตรบัณฑิต	-	ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครูผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๑,๒๘๐	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาคันทรง												
๑๘	(ว่าง)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (กำหนดเงิน)
๑๙	น.ส.ศิริลักษณ์ กงสบุตร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๑-๓๐๑-๖๖๐๐๒๕๔	ครู	-	๕๑-๓๐๑-๖๖๐๐๒๕๔	ครู	-	๒๗๒,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๐	น.ส.วิภากรณ บริบูรณ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๑-๓๐๑-๖๑๑๑๑๑๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (บริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑-๓๐๑-๖๑๑๑๑๑๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (บริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๒๗,๕๖๐
๒๑	(ว่าง)	-	๕๑-๓๐๑-๖๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๕๑-๓๐๑-๖๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเงิน)
๒๒	(ว่าง)	-	๕๑-๓๐๑-๕๖๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๕๑-๓๐๑-๕๖๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๗๓,๙๐๐	-	-	๒๗๓,๙๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๓	นายอนสา บุญคุ้มครอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๑-๓๐๑-๕๖๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๕๑-๓๐๑-๕๖๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑๓๓,๕๒๐	-	-	๑๓๓,๕๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรีกตำแหน่งในสภามหาวิทยาลัย (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน				
พนักงานจ้าง													
๒๔	นางวิไล ม่วงแพร่	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๖,๓๖๐	-	-	-	๑๘๖,๓๖๐	
๒๕	น.ส.พนทิวา อยู่เย็น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๓,๕๐๐	-	-	-	๑๕๓,๕๐๐	
๒๖	นายศุภโรจน์ มากสกุล	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๒๗	น.ส.เบญจวรรณ แสงเสวตร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๘	นายมงคล คำวงศ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๕๓๓,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	-	-	๕๘๕,๓๖๐	
๒๙	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	นายช่างโยธา	๕๑-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	๒๘๗,๕๐๐	-	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)	
๓๐	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๐๕-๕๑๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๑-๓-๐๕-๕๑๐๖-๐๐๑	๒๘๗,๕๐๐	-	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (กำหนดเต็ม)	
๓๑	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	นักจัดการงานช่าง	๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	๓๕๕,๓๖๐	-	-	-	๓๕๕,๓๖๐ (กำหนดเต็ม)	
พนักงานจ้าง													
๓๒	นายเอกธราช หัดจำพร	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๕๘,๖๔๐	-	-	-	๑๕๘,๖๔๐	
๓๓	น.ส.พรพรรณ จิวเสียง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๕๔๐	-	-	-	๑๗๕,๕๔๐	
๓๔	นายอภิสิทธิ์ คำโต	ปวช.ช่างยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๓๕	นางสาววิภาดา ภายเรือง	บัญชีบัณฑิต	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นางสาววิภาดา มากสุวรรณ	ม.3	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	นายยุทธ เ่งป้อม	เกษตรศาสตรบัณฑิต	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองสวัสดิการสังคม													
พนักงานส่วนตำบล													
๓๘	ว่าที่ ร.ต.หญิงปาริณี หอทิพย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๔-๐๐๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	-	-	๔๕๘,๑๖๐	
๓๙	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๕๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๒๘๗,๕๐๐	-	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (กำหนดเต็ม)	
๔๐	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ช.ก.	นักสังคมสงเคราะห์	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๖-๐๐๑	๓๕๕,๓๖๐	-	-	-	๓๕๕,๓๖๐ (กำหนดเต็ม)	
๔๑	นายวิศรุต มงคลนัว	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	นักพัฒนาชุมชน	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๒๕๕,๘๘๐	-	-	-	๒๕๕,๘๘๐	
ลูกจ้างประจำ													
๔๒	นางพิมพ์พร มีส	กสอ.มว.จ	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๐๗,๒๔๐	-	-	-	๒๐๗,๒๔๐	
พนักงานจ้าง													
๔๓	น.ส.ชนิศา มงคลท้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๓๖๐	-	-	-	๑๖๕,๓๖๐	

(นายเชน มีคุณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง



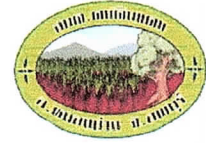
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคงคินแดง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลคงคินแดง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลคงคินแดง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลคงคินแดง ได้เตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

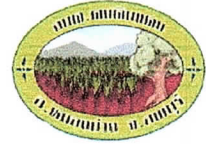


ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคงคินแดง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคงคินแดงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการ หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วน ตำบลคงคินแดง ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคงดินแดง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความความเป็นธรรม ตามหลักธรรมมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

***** ☀☀☀☀ *****