

สารบัญ

เนื้อหา	หน้าที่
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓. กรอบแนวคิด ความสำคัญ และกระบวนการในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๔
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๘
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙
๓.๕ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล	๑๐
๓.๖ นโยบายปฏิบัติเพื่อผลิตหรือประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล	๑๐
๓.๗ นโยบายการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑๐
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน	๔๔

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ รวมถึง การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับ ภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยมีหลักการและวิธีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร (ก.อบต.จังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔) ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพิจิตร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล (ก. อบต.) ได้ มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ หมวด ๓ การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนพนักงานจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยความเห็นชอบของพนักงานส่วนตำบล โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคน ในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสม สำหรับแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ให้นำแนวทางและแบบในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาใช้โดยอนุโลม

จะเห็นได้ว่า การวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน ที่มีคุณสมบัติ คุณภาพ และคุณลักษณะตามที่ต้องการ อย่างถูกต้องเหมาะสมตามเวลาที่ต้องการ รวมทั้งต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้น ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน จึงได้ ดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานหรือบุคลากรที่ไม่มีความจำเป็นกับภารกิจ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการเพื่อรองรับกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต ทำให้สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ ได้

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. กรอบแนวคิด ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการของไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมทั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่งหากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

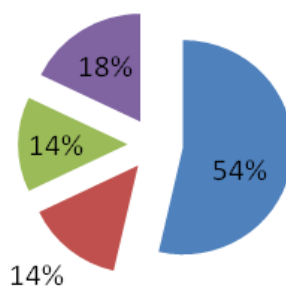
- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิแสดงอัตรากำลังของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน

■ พนักงานส่วนตำบลและครู จำนวน 15 คน ■ ลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน
■ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 4 คน ■ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 คน



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้พิจารณาจัดสรรให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มากที่สุด โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งสามารถเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองคลัง** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองช่าง** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง เช่น การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ด้านคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยทั่วไปการกำหนดจำนวนตำแหน่งต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ควรคำนึงถึงการกำหนดให้มีจำนวนที่เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์จำนวนตำแหน่ง จำเป็นที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ จะต้องหาวิธีการมาใช้ในการวิเคราะห์ ให้เหมาะสมกับลักษณะและประเภทของงาน ซึ่งวิธีการวิเคราะห์ตำแหน่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีอยู่หลายประการ แต่ก่อนที่จะพิจารณาวิเคราะห์จำนวนตำแหน่งในส่วนราชการใด จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบรายละเอียดในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานที่จะกำหนดจำนวนตำแหน่ง

๒. การจัดแบ่งหน่วยงานและอัตรากำลังให้หน่วยงานที่จะกำหนดตำแหน่ง โดยจำเป็นต้องทราบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิม และที่จะกำหนดขึ้นใหม่

๓. เหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องมีตำแหน่งเพิ่มขึ้นจากเดิม เช่น มีกฎหมายอะไรให้อำนาจแก่ส่วนราชการนั้นเพิ่มขึ้น มีงานใหม่ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มติคณะรัฐมนตรี ตามโครงการความช่วยเหลือจากต่างประเทศ หรือเป็นข้อผูกพันกับรัฐด้านใดด้านหนึ่ง หรือเพื่อรองรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ในด้านใดด้านหนึ่ง หรือตามนโยบายของผู้บริหาร งานเดิมมีอะไรบ้างที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น จนเกินกว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่เดิมจะปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ เช่น การเพิ่มโครงการ หรือมีการเพิ่มหน่วยงานขึ้นมาใหม่ ตามระเบียบกฎหมาย เพื่อขยายขอบเขตการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๔. เกณฑ์การคำนวณจำนวนตำแหน่งซึ่งส่วนราชการได้กำหนดขึ้น โดยปกติส่วนราชการจะกำหนดจำนวนตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่เดิมกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ โดยคำนวณตามมาตรฐานการทำงานให้ได้ว่า คน ๑ คน ใน ๑ วัน สามารถทำงานในตำแหน่งได้มากน้อยเพียงใด และภาระงานทั้งปีที่จะทำมีจำนวนเท่าใด เพื่อที่จะรู้ได้ว่าจะใช้จำนวนคนเท่าใดต่อภาระงานนั้น

๕. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่เป็นรายตำแหน่ง ควรทราบก่อนว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นเป็นอย่างไร มิใช่พิจารณาเฉพาะจากเจ้าหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานเท่านั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำแพงดิน เป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน เป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ โดยมีหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน โดย ให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อ วิเคราะห์ถึงเหตุผล ความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในส่วนราชการนั้น ๆ พิจารณา ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งของพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดย กำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. ๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ **พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหา ด้านโครงสร้าง ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ ภารกิจงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่ไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

การดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินในอนาคต โดยพิจารณาจากภาระงานที่ต้องทำเพิ่ม หรือไม่จำเป็นต้องทำ หรือสามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน งบประมาณของหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรเพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ
๔. นำงบประมาณของหน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๖. นำผลการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากร ให้เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้
 - ๗.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๗.๒ ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๗.๓ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน
 - ๗.๔ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ขอบเขตภารกิจงาน เป็นต้น
 - ๗.๕ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๘. จัดทำร่างปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน และเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ คณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๙. องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน เสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร

๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ สามง่าม และจังหวัดพิจิตร และส่วนราชการในสังกัดทราบ

๓.๕ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคล

๑. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินให้มีทัศนคติ มีความรู้ มีทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

๓.๖ นโยบายปฏิบัติเพื่อผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงานควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบ วิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ

๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในหน่วยงาน (ผู้ บริหารระดับสูงสู่ระดับกลางและสู่ระดับปฏิบัติ การ) ซึ่ง จะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์การบริหารส่วน ตำบลกำแพงดินให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และ ประสบการณ์ฯ เข้าร่วมการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรภายในกับบุคลากรภายนอกขององค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. จัดหา และติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กรและสามารถสืบค้นได้ด้วยตนเอง

๕. สร้างจิตสำนึกให้พนักงานปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน” การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อบต.กำแพงดิน

๓.๗ นโยบายการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน

๒. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน พบปัญหาและความต้องการ ความต้องการของประชาชนตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงตามความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- การขยายเขตการใช้น้ำประปายังไม่ทั่วถึง
- ระบบการกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตรในฤดูแล้งยังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้ครอบครัว

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับเด็กและเยาวชน
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ
- การดูแล ให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน เพื่อสร้างให้ชุมชนเข้มแข็ง
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังมีไม่ทั่วถึง

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ประชาชนยังให้ความสนใจในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารน้อย
- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความต้องการ
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เพิ่มมากขึ้น

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- การรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและ การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินนั้น พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน คือ **กำแพงดินมี คุณธรรม เยาวชนห่างไกลยาเสพติด มีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมก้าวสู่ประชาชนอาเซียน** ประกอบนโยบายการพัฒนา ของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาปัญหาให้ ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินเป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การ พัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน ได้กำหนดไว้ ดังนี้

★ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการน้ำ อนุรักษ์ ปันพุทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันภาคการเกษตรสินค้าข้าว แบบพึ่งพาตนเองและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความร่วมมือของจังหวัดเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๖. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และระบบการจัดการเรียนรู้ ให้หลากหลาย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

★ เป้าประสงค์

๑. มีน้ำพอเพียงและประชาชนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี
๒. พัฒนาเศรษฐกิจในภาคเกษตรและนอกภาคเกษตรเพื่อให้ประชาชนอยู่ดีกินดี
๓. คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอบอุ่น สังคมอยู่เย็นเป็นสุข
๔. องค์กรทุกภาคส่วนมีการบริหารจัดการที่ดี
๕. จังหวัดมีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

★ ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาอุทกภัย ภัยแล้งและน้ำ เพื่อการเกษตร
๒. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ระดับความสำเร็จของการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยเกษตรอินทรีย์และลดต้นทุนการผลิต
๔. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการการแปรรูปสินค้าเกษตร และผลิตภัณฑ์ OTOP
๕. ร้อยละของการบริหารจัดการพื้นที่การเกษตรโซนนิ่ง (Zoning)
๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว

๗. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาสังคมและคุณภาพชีวิต
๘. ร้อยละของจำนวนครัวเรือนยากจนที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.ที่ลดลง
๙. ระดับความสำเร็จของการเตรียมความพร้อมของจังหวัดในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๑๐. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑๑. ประสิทธิภาพของความปลอดภัยและอุบัติเหตุทางถนนที่เพิ่มขึ้น

★ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : บริหารจัดการน้ำ อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการน้ำทุกภาคส่วน
๒. ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงบำรุงแหล่งน้ำ
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการน้ำ
๔. จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๕. สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์กำจัดขยะมูลฝอย เพื่อสุขอนามัย และสุขภาพชีวิตของประชาชน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ชุมชน ให้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
๗. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. สนับสนุนการลดภาวะโลกร้อน
๙. รณรงค์การแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน
๑๐. ส่งเสริมและรณรงค์การมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันภาคการเกษตร และสินค้าข้าวแบบพึ่งพาตนเอง และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนและส่งเสริมการทำเกษตรผสมผสาน เกษตรทางเลือก เกษตรอินทรีย์ และเกษตรทฤษฎีใหม่
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรรม ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมการผลิตและใช้ปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน
๔. ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมภายในครัวเรือน
๕. สนับสนุนการลงทุนของกลุ่มเกษตรกรให้มีการแปรรูปผลผลิตในชุมชนให้เกิดผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย การจำหน่ายสินค้าเกษตรกรรมทุกรูปแบบ
๖. ส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ ในด้านนวัตกรรม
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนสินค้า “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ของจังหวัดพิจิตรให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย
๘. สนับสนุนกลุ่มเกษตรกรเกษตรกร ให้มีรายได้และกระจายรายได้เพิ่มขึ้น
๙. ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนในท้องถิ่นแบบครบวงจร

๑๐. ขับเคลื่อนพลังเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติทั้งในภาคการเกษตรและนอกภาคการเกษตร
๑๑. ส่งเสริมพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดพิจิตร
๑๒. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมจารีต ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่สำคัญ ของดีเมืองพิจิตร
๑๓. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๒. ส่งเสริมเด็ก เยาวชน ให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนในด้านสาธารณสุขและสุขภาพด้านการกีฬา
๔. ส่งเสริมการสร้างครอบครัวอบอุ่นเข้มแข็ง
๕. ส่งเสริมการพัฒนาสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
๖. ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการให้แก่ประชาชนทุกระดับ
๗. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน
๘. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและฝีมือแรงงาน
๙. ส่งเสริมให้แรงงานทุกกลุ่มมีงานทำ มีอาชีพเสริม
๑๐. ส่งเสริมจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสมานฉันท์ระหว่างองค์กรต่างๆ
๑๑. ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๑๒. ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงบำรุงเส้นทางคมนาคม
๑๓. ประสานความร่วมมือในการจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด
๑๔. ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
๑๕. ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารราชการในด้านการเมือง การบริหารราชการ การกระจายอำนาจและป้องกัน และปราบปรามการทุจริต
๒. บริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๓. ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. ประชาชนพันธุ์กิจการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรประชาชนในการพัฒนาและการบริหารงานการบริหารของท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๗. พัฒนาศูนย์เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๘. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรภาคประชาชนในพื้นที่

๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน และองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามภารกิจ อำนาจหน้าที่
๑๑. ส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม
๑๒. สนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
๑๓. ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๔. สนับสนุนการให้บริการอินเทอร์เน็ตไร้สาย WIFI ในที่สาธารณะอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : สร้างความพร้อมของจังหวัดเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
๒. ส่งเสริมสถาบันการศึกษาในการพัฒนาบุคลากรการเกษตร
๓. ส่งเสริมสถาบันการศึกษาในการพัฒนาบุคลากรรัฐ
๔. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในท้องถิ่นเพื่อรองรับการคมนาคมและการขนส่ง
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารของท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมมัคคุเทศก์ท้องถิ่น/ชุมชนเพื่อรองรับการท่องเที่ยว และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา

๑. ดำเนินมาตรการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท
๒. เพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยและอุบัติเหตุทางถนน
๓. สนับสนุนการดำเนินงานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย/ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
๔. สนับสนุนการป้องกันและช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติและสาธารณภัย
๕. การสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและระบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้มีคุณภาพ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่นักเรียน พัฒนาทักษะ วิชาชีพเบื้องต้น ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน การสอน และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างหลากหลาย
๖. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียน
๘. ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาเองอย่างต่อเนื่อง
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ครูหรือบุคลากรการศึกษา

★ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) มีการกำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการน้ำ อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๑ กลยุทธ์การบริหารจัดการน้ำทุกภาคส่วน

๒. ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันภาคการเกษตรสินค้าข้าว แบบพึ่งพาตนเอง และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

๒.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมสนับสนุนเกษตรกรรมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๑ กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารราชการในด้านการเมือง การบริหารราชการ การกระจายอำนาจ การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความพร้อมของจังหวัดสู่ประชาคมอาเซียน

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ของท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๖. ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

๖.๑ กลยุทธ์ดำเนินมาตรการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท

๖.๒ กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยและอุบัติเหตุทางถนน

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพมาตรฐานการศึกษา และระบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลาย เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

๗.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้มีคุณภาพ

๗.๒ กลยุทธ์การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๗.๓ กลยุทธ์การ ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาเองอย่าง

ต่อเนื่อง

★ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล กำแพงดิน มุ่งพัฒนา ๗ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้าน การบริหารจัดการน้ำ อนุรักษ์ ปั่นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันภาคการเกษตรสินค้าข้าวแบบพึ่งพาตนเอง การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนา องค์กร และการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี การสร้างความพร้อมของจังหวัดเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การพัฒนา คุณภาพมาตรฐาน การศึกษา และระบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยสามารถกำหนดภารกิจเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่ กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์และประเมินความต้องการอัตรากำลังคนที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ และจะมั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต 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 เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริม การดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. ภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. หมู่บ้าน ยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของส.อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ด้านงบประมาณ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. บุคลากรมีความรักท้องถิ่น ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. หมู่บ้าน คาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของส.อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง เมื่อเกิดปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอในการแก้ไข ๓. อาคารสำนักงานมีพื้นที่ไม่เพียงพอปฏิบัติงาน
--	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันประชาชน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป โดยกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักงานปลัด</u> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและงานทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานตราข้อบัญญัติงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานกิจการสภาอบต.	<u>๑. สำนักงานปลัด</u> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและงานทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานตราข้อบัญญัติงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานกิจการสภาอบต.	

- งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน - ส่งเสริมอาชีพ ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๕ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน - ส่งเสริมอาชีพ ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี	
---	---	--

- งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งบแสดงฐานะทางการเงิน - งานควบคุมงบประมาณ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานขุดลอกก่อสร้าง - งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	- งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งบแสดงฐานะทางการเงิน - งานควบคุมงบประมาณ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานขุดลอกก่อสร้าง - งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
--	--	--

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจการ - งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๔.๓. งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานข้อมูล - งานประสานกิจการ - งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๔.๓. งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว	
---	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อที่จะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก เป็นต้น

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ส่วนราชการใด ใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลน ในส่วนราชการ ใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างและพนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัด และรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมาย งานและควบคุมงาน มีความเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและหาสิ่งจูงใจ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของ หน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือต้องใกล้เคียงความจริง มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้
 - ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คนหนึ่งคนจะใช้ในการทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ
๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ
 - ๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่
 - ๒.๒ งานบาง อย่างมีปริมาณเพิ่ม มากขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวน ของเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบล กำแพงดิน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและประมาณงานและความคุ้มค่าต่อ ภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชน

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มี ในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑.** ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการน้ำ อนุรักษ์ ปั่นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒.** ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันภาคการเกษตรสินค้าข้าว แบบพึ่งพาตนเองและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓.** ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔.** ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕.** ยุทธศาสตร์การสร้างความร่วมมือของจังหวัดเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖.** ยุทธศาสตร์การรักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗.** ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และระบบการจัดการ เรียนรู้ให้หลากหลายเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ และยุทธศาสตร์ที่ ๖	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคารบ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- นายช่างโยธา - นายช่างไฟฟ้า - พนักงานสูบน้ำ - พนักงานจ้างทั่วไป
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลองหนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ปั่นฟู และอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน การบรรจุแต่งตั้ง การสรรหา และการพัฒนา เป็นต้น	- ปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุง อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุม ด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการพัสดุ - นวก.จัดเก็บรายได้ - พนักงานจ้างทั่วไป
	- การปฏิบัติงานตามหลักการ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการ การแก้ปัญหา การประเมินผล การตรวจสอบ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบล ทุกประเภทและระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ และยุทธศาสตร์ที่ ๗	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา และเตรียมความพร้อมด้านวิชาการเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ฯ - ครู - ผู้ดูแลเด็ก
	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแล ควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย การป้องกันโรคติดต่อ การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - พนักงานจ้างทั่วไป

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>สำนักงานปลัดอบต.</u>								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๘	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (พง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงาน (งานป้องกัน ฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงาน (ขับรถยนต์งานป้องกัน ฯ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
	<u>กองคลัง</u>								
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๖	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองช่าง</u>								
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๒	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
	<u>ลูกจ้างประจำ (บุคลากรถ้ายโอน)</u>								
๒๓	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๘	คนงาน (งานประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
๓๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๖	๒๘	๒๘	๒๘	(+๕)(-๓)	-	-	

หมายเหตุ : ๑. กำหนดเพิ่ม ๕ ตำแหน่ง
๒. ยุบเลิก ๓ ตำแหน่ง

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	๑	๖๖๓,๐๐๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐

- สำนักงานปลัดอบต. ปัจจุบันมีอัตรากำลัง จำนวน ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา (ยุบเลิก ๑ อัตรา)

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐
๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	๑	๒๘๐,๐๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐
๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	ปง./ชง.	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐
๘	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑	๑๕๑,๙๒๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๐๔๐	๑๖๔,๔๐๐	๑๗๑,๐๐๐
๙	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

- กองคลัง ปัจจุบันมีอัตรากำลัง จำนวน ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา (ยุบเลิก ๑ อัตรา)

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ต้น	๑	๕๓๒,๘๐๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑	๑๔๖,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๘,๖๔๐	๑๖๕,๐๐๐
๗	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

- กองช่าง ปัจจุบันมีอัตรากำลัง จำนวน ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา (ยุบเลิก ๑ อัตรา)

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐
๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐
๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐
๔	พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ) (ถ่ายโอนภารกิจ)	-	๓	-	-	-	-	-	-	-
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑	๑๕๑,๔๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐
๗	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

หมายเหตุ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานสูบน้ำ จำนวน ๓ คน รับเงินค่าจ้างเป็นเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ

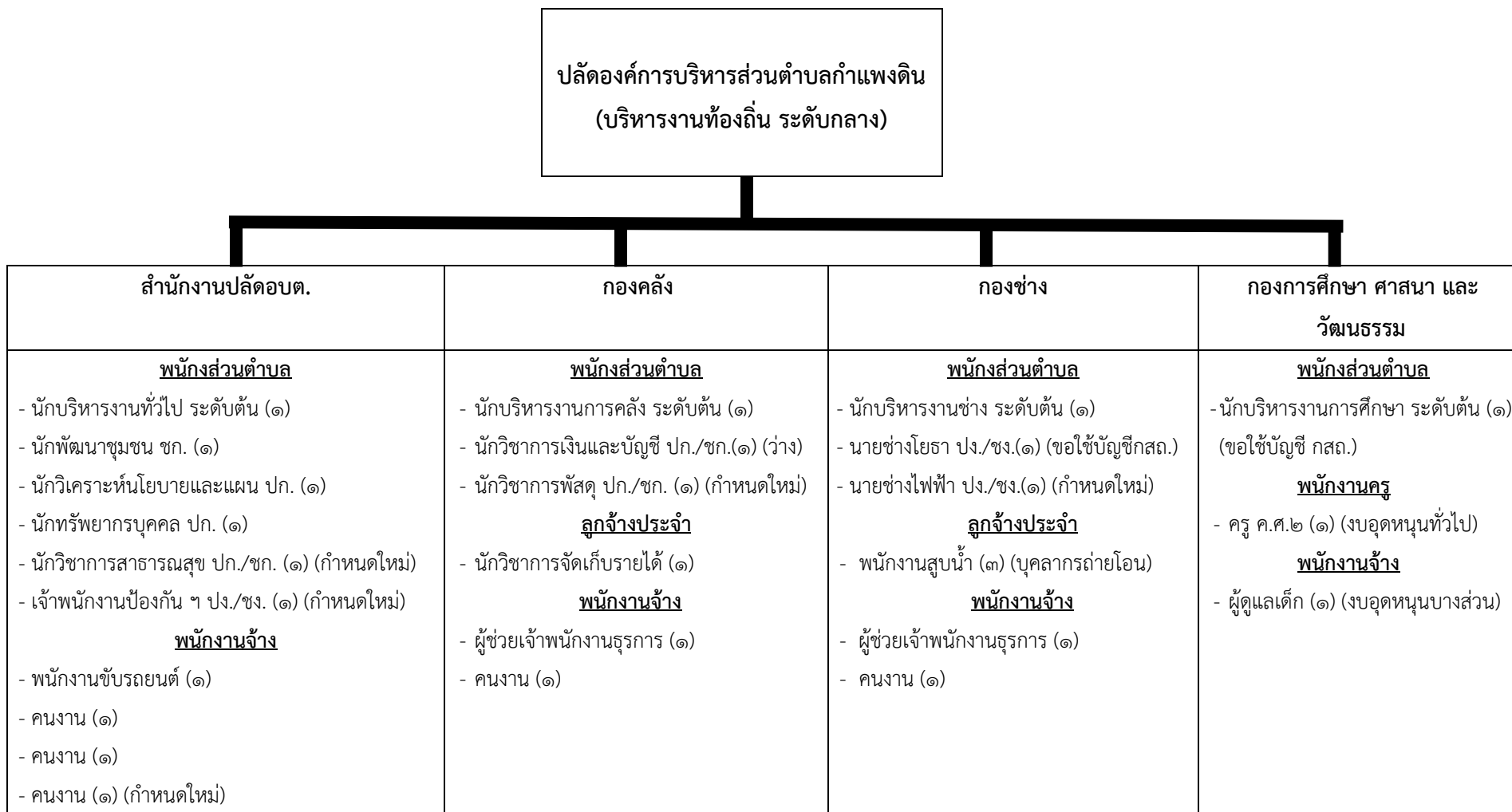
- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ปัจจุบันมีอัตรากำลัง จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)						
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๗,๔๖๐
๒	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๑	-	-	-	-	-	-	-
๓	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (เงินอุดหนุนบางส่วน)	-	๑	๓๓,๖๐๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๓๙,๔๘๐	๔๕,๖๐๐	๕๑,๙๖๐

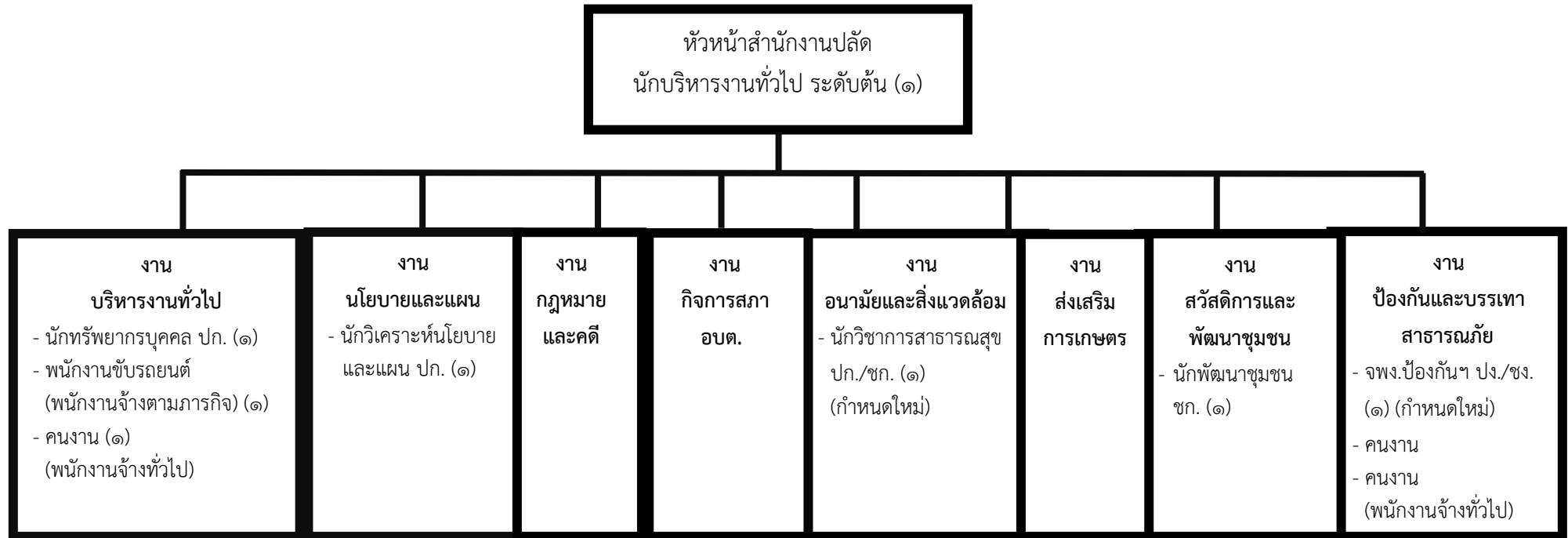
หมายเหตุ = ๑. ตำแหน่ง ครู ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ จำนวน ๑ อัตรา

๒. อบต.ตั้งจ่ายสมทบเป็นค่าตอบแทนในส่วนที่ขาดให้กับพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก
จำนวน ๑ อัตรา

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

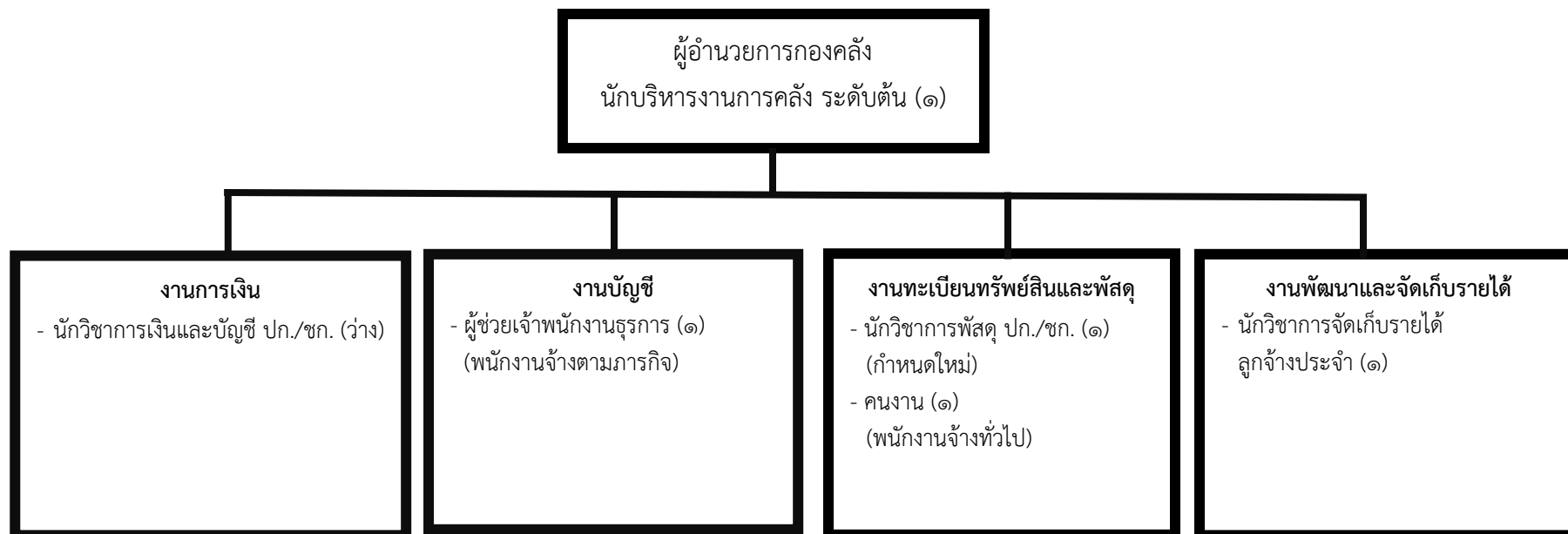


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด



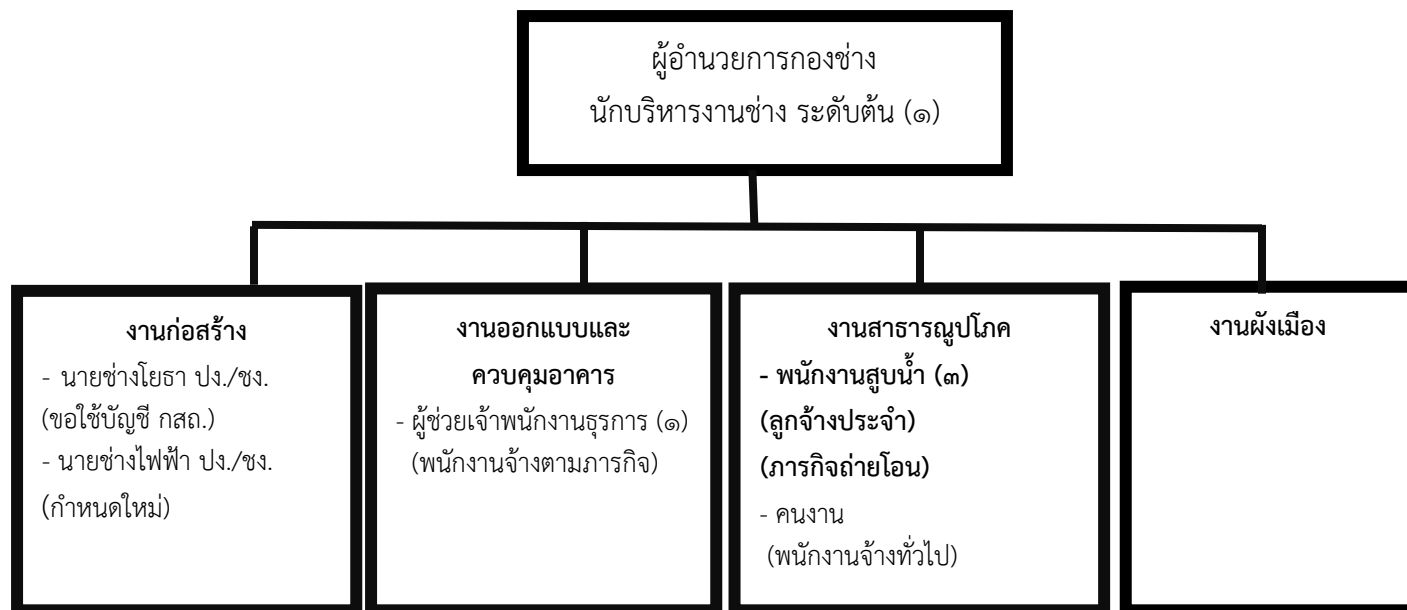
ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๒	-	-	-	๑	๓

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



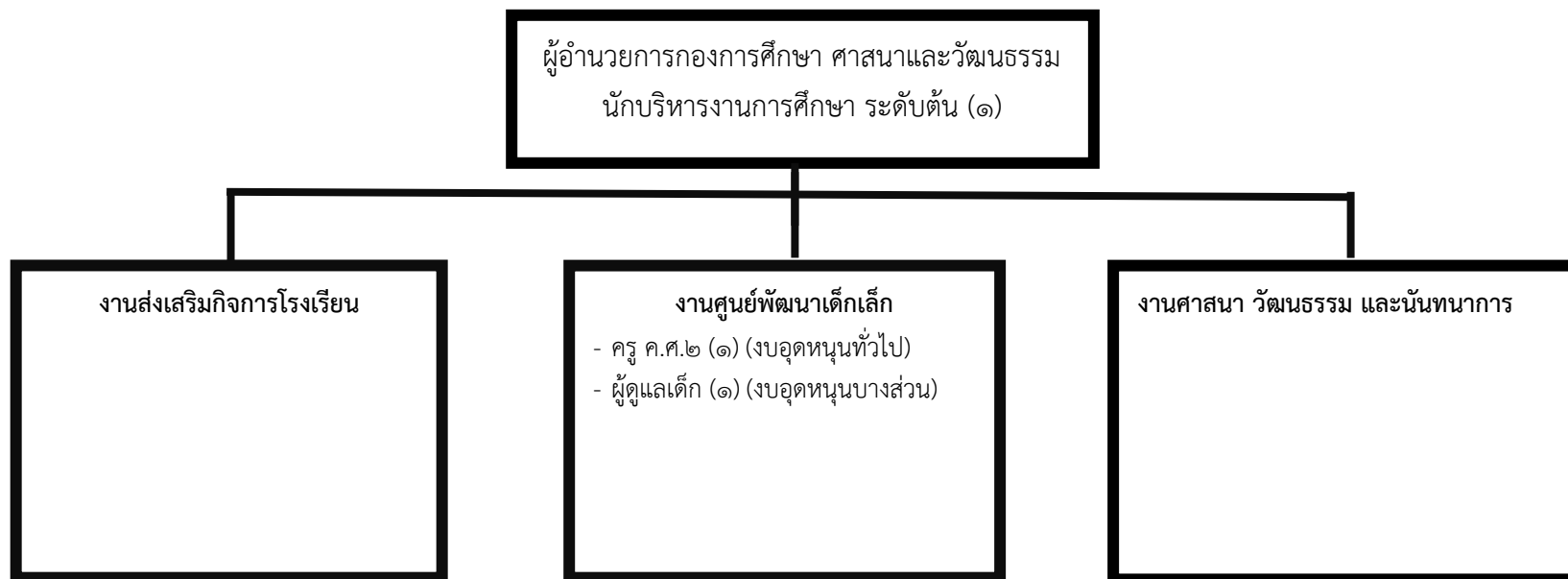
ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ (บุคลากรถ่ายโอน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๓	๑	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑ (งบอุดหนุน)	-	๑ (งบอุดหนุน)	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวเพ็ญศรี เพ็ชรล้อมทอง	ปริญญาตรี	๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙,๕๐๐ (๔๑,๒๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
สำนักงานปลัด												
๒	นายการดี ศรีสุข	ปริญญาโท	๓๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๓	นางสาวนพคุณ ถาวรกุล	ปริญญาโท	๓๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๔	นางสาวพรรัตน์ คงมัน	ปริญญาตรี	๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ	ปก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๕	นายวิโรจน์ ลัคนาชาติพันธ์	ปริญญาตรี	๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๖	- ว่าง -	-	-	-	-	๓๖-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดใหม่
๗	- ว่าง -	-	-	-	-	๓๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดใหม่
๘	นายสุรพล สุขพุฒ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๘,๐๔๐ (๑๓,๑๖๗x๑๒)	-	๑,๓๘๐ (๑๑๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๙	นางอัมพร แต่งอ่อน	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๐	นายประณต คำจริง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๑	- ว่าง -	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐ กำหนดใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง												
๑๒	นางจิตตรา ศรีสาคร	ปริญญาโท	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๑๓	- ว่าง -	-	๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินฯ	ปก./ชก.	๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินฯ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๔	- ว่าง -	-	๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
๑๕	นางศิริพร สิริเปียนนท์ (ลูกจ้างประจำ)	ปริญญาตรี	-	นวก.จัดเก็บรายได้	-	-	นวก.จัดเก็บรายได้	-	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๑๖	นางสาววรารณ คำจริง	ปวช	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	๑๒,๗๘๐ (๑,๐๖๕,x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๗	นางสาวมา โพธิ์สระ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
กองช่าง												
๑๘	นายไพฑูรย์ ทามี่	ปริญญาตรี	๓๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๑๙	- ว่าง -	-	๓๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ขอใช้บัญชีสถ.
๒๐	- ว่าง -	-	๓๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๓๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ กำหนดใหม่
๒๑	นายปรีดี แสงลอย (ลูกจ้างประจำ)	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	บุคลากร ถ่ายโอน
๒๒	นายอนุธ นรพงษ์ (ลูกจ้างประจำ)	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		-	-	บุคลากร ถ่ายโอน
๒๓	นายประเสริฐ ทองครอ้า (ลูกจ้างประจำ)	ปวช.	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	บุคลากร ถ่ายโอน
๒๔	นางสาวศศิธร บุญราชแขวง	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๔๔๐ (๑๒,๖๒๐x๑๒)	-	๗,๙๘๐ (๖๖๕,x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๒๕	นายนิรินธนา พักทอง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๒๖	- วาง -	-	๓๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ขอใช้บัญชีกส.
๒๗	นางพวงเงิน แยมมี	ปริญญาโท	๓๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๙	ครู	ค.ศ.๒	๓๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๓๙	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	งบบุคลากร
๒๘	นางสาวจิรวรรณ อันชนะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๓,๖๐๐ (๒,๘๐๐x๑๒)	-	๑๓,๐๒๐ (๑,๐๘๕x๑๒)	๔๖,๖๒๐ งบบุคลากร บางส่วน

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นอกเหนือจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ ของแต่ละตำแหน่ง เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสในการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลและระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาขั้นแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน และพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดินเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน ซึ่งประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงดิน ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลกำแพงดิน เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนิน การให้เป็น ไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก