

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕-๒๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
-ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลพักทัน	๒๑
-ยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน	๒๒
-ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๒๒-๒๓
-ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒	๒๓-๒๔
-ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสิงห์บุรี	๒๔-๓๐
-ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบางระจัน	๓๐-๓๓
-การวิเคราะห์ภารกิจ อบต.	๓๓-๓๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๗-๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐-๔๓
๘.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน	๔๔-๔๖
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๗-๕๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๒-๕๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗-๖๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒-๖๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖-๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๘-๗๑

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ โดยให้คำนึงถึง อำนาจ หน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ งบประมาณด้านบุคลากร งบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยให้สอดคล้องกับแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยราชการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบริหารงานตามที่ได้รับถ่ายโอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์รปกครองส่วน ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน เพื่อให้การดำเนินการขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงาน ต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมี การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการ เตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสิงห์บุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดย ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งว่างขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข.ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ

คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสนใจ ดังนี้

● The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้

บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

● ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย

กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณสมบัติปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี

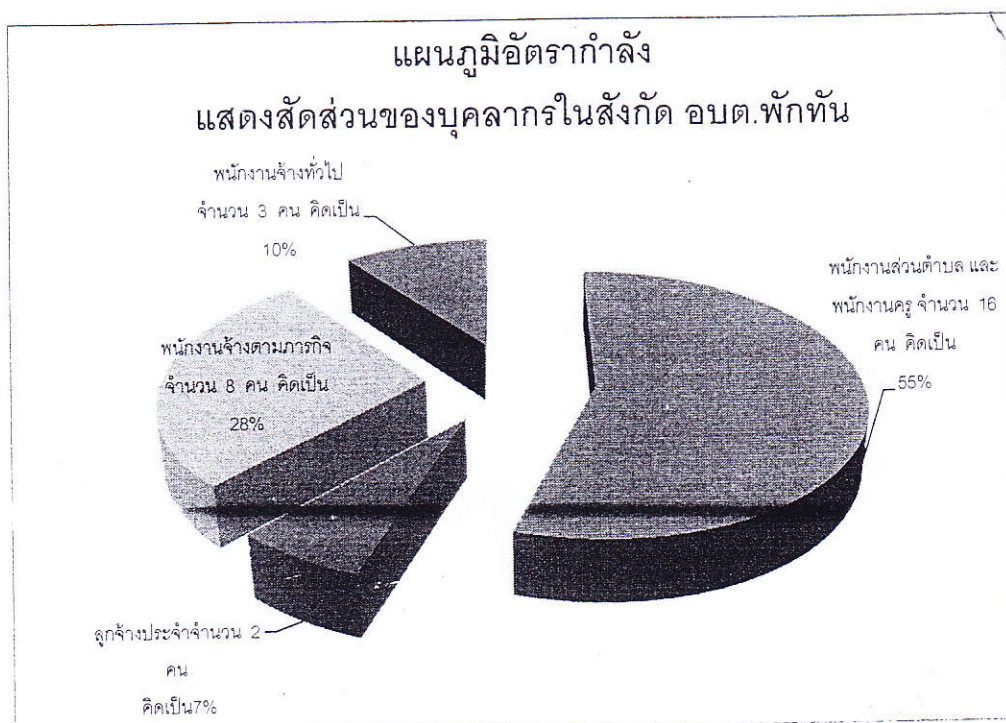
ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

• จากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลพิกัน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

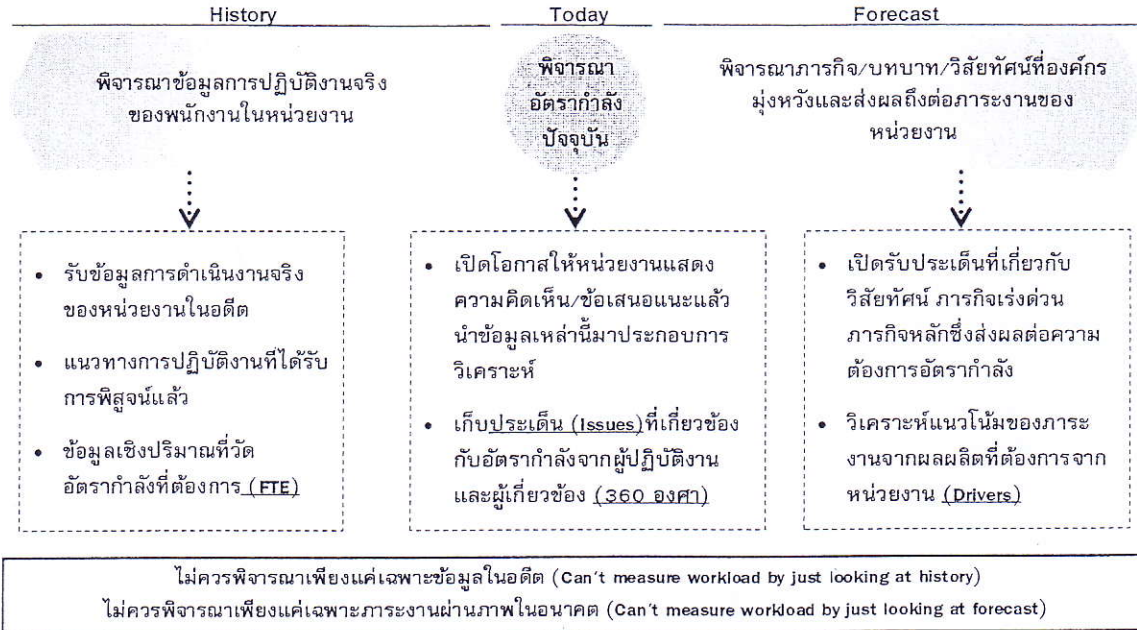
- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

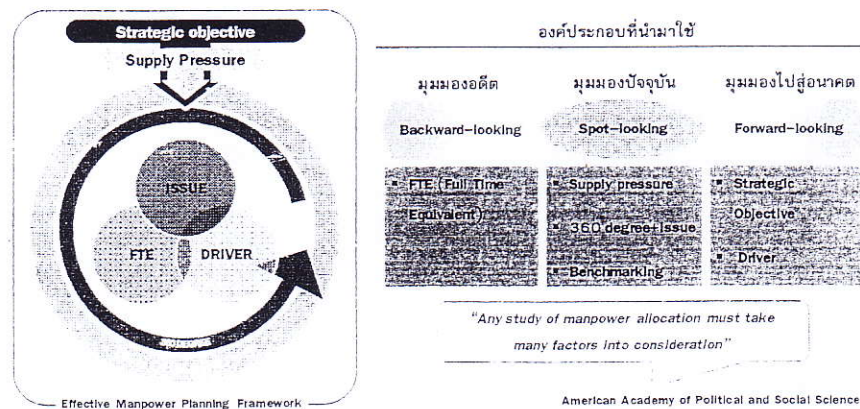
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ

เชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหา และบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่งไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน (การตรวจประเมิน LPA)

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

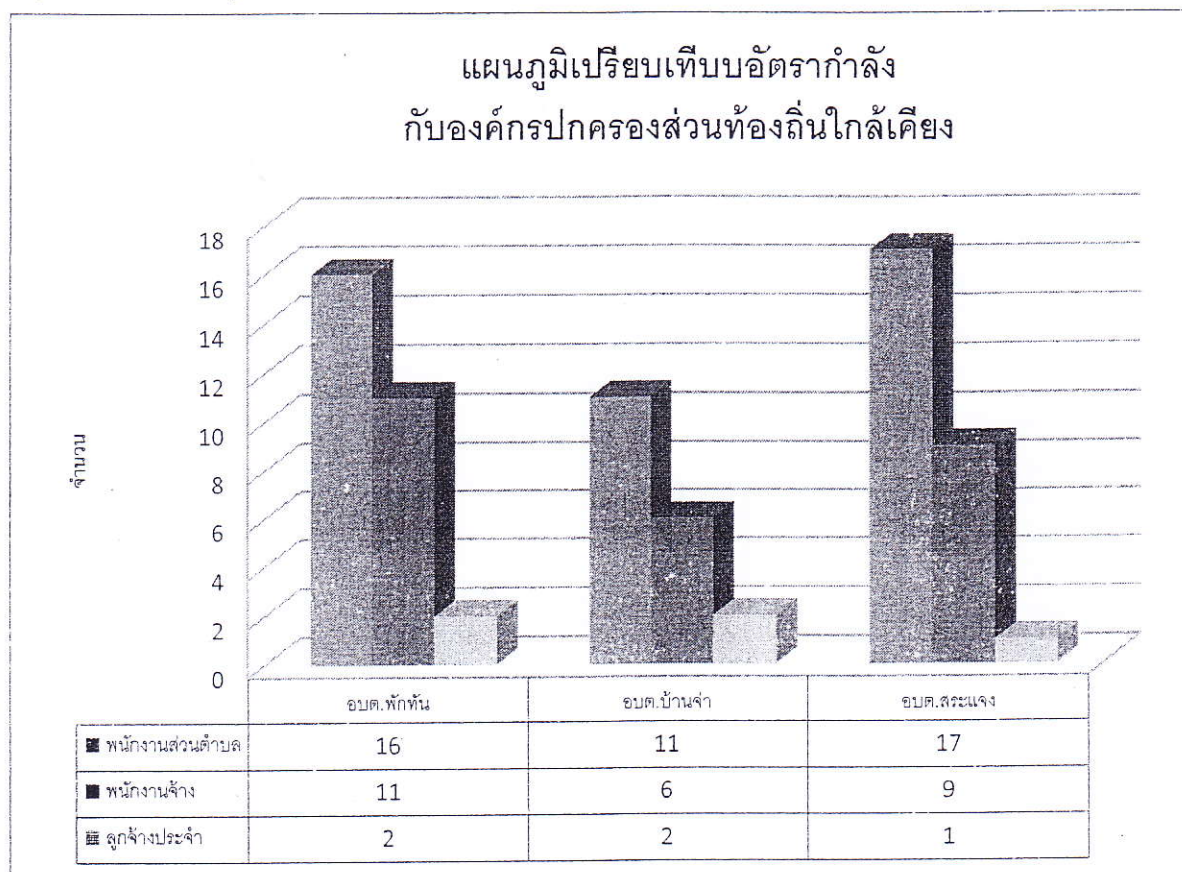
■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพักทันพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพักทันเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและ

■ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง และ องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนด ตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลด ตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ได้ขอใช้บัญชี จากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไป

ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอบางระจัน ตามทางหลวงของแผ่นดิน หมายเลข ๓๒๕๑ โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อดำบลดอนกำ ตำบลบางซุด อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท

ทิศใต้ ติดต่อดำบลสระแจง อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อดำบลโคกช้าง ตำบลทุ่งคลี อำเภอดมบางนางบวช จังหวัด

สุพรรณบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อดำบลเชิงกลัด อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน มีเนื้อที่โดยประมาณ ๔๐.๙๑ ตารางกิโลเมตร หรือพื้นที่ ๒๕,๕๖๘ ไร่ พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองชลประทานเกือบรอบพื้นที่

ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นพื้นที่ราบลุ่มโดยทั่วไป มีแหล่งน้ำที่สำคัญคือ บึงพักทันมีพื้นที่ประมาณ ๒๕๐ ไร่เศษ ซึ่งอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๒,๓,๔,๕,๙ มีคลองระบายน้ำในหมู่ที่ ๖,๗,๘ มีคลองตาโหวในหมู่ที่ ๖ ซึ่งมีความยาวถึง ๑,๓๘๐ เมตร และมีคลองชลประทานเกือบรอบของพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีสาธารณชนอยู่ในหมู่ที่ ๖ มีเนื้อที่ประมาณ ๑๐ ไร่ ๒ งาน มีสวนสาธารณะในเขตหมู่ที่ ๑ (สวนป่าสมเด็จพระเจ้า) ซึ่งมีพื้นที่ประมาณ ๑๙ ไร่ ๓ งาน ๘๐ ตารางวา และมีสวนสาธารณะในเขตหมู่ที่ ๒ มีพื้นที่โดยประมาณ ๔ ไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน มีจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านคลองหมูสี

หมู่ที่ ๖ บ้านทุ่งกลับใหญ่

หมู่ที่ ๒ บ้านพักทัน

หมู่ที่ ๗ บ้านทุ่งกลับน้อย

หมู่ที่ ๓ บ้านพักทัน

หมู่ที่ ๘ บ้านไร่กรูด

หมู่ที่ ๔ บ้านไร่เจ๊ก

หมู่ที่ ๙ บ้านหนองจิก

หมู่ที่ ๕ บ้านพักทัน

หมู่ที่ ๑๐ บ้านดงยางโตน

จำนวนครัวเรือนและประชากร

ประชากรแยกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม	หมายเหตุ
น้อยกว่า ๑ ปี - ๑๗ ปี	๔๕๒	๔๒๒	๘๗๔	
ช่วงอายุ ๑๘ - ๒๕ ปี	๒๕๒	๒๒๓	๔๗๕	
ช่วงอายุ ๒๖ - ๕๙ ปี	๑,๒๐๐	๑,๒๙๙	๑,๔๙๙	
ช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป	๓๙๗	๕๐๖	๙๐๓	

แหล่งที่มาของข้อมูล:มกราคม ๒๕๖๐ สำนักบริหารการทะเบียน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

จำนวนประชากรและครัวเรือนของแต่ละหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านคลองหมูสี	๑๒๓	๒๑๗	๒๑๓	๔๓๐
๒	บ้านพักทัน	๒๒๔	๓๘๙	๓๕๙	๗๔๘
๓	บ้านพักทัน	๔๒	๖๓	๘๕	๑๔๘
๔	บ้านไร่เจ๊ก	๑๒๑	๑๘๑	๑๘๐	๓๖๑
๕	บ้านพักทัน	๑๓๐	๑๙๘	๒๒๖	๔๒๔
๖	บ้านทุ่งกลับใหญ่	๑๘๓	๒๖๙	๓๐๕	๕๗๔
๗	บ้านทุ่งกลับน้อย	๑๕๗	๒๕๑	๒๙๑	๕๔๒
๘	บ้านไร่กรุด	๑๕๔	๒๕๖	๒๖๑	๕๑๗
๙	บ้านหนองจิก	๑๓๒	๒๔๖	๒๖๙	๕๑๕
๑๐	บ้านดงยางโตน	๑๔๕	๒๒๖	๒๕๖	๔๘๒
รวม		๑,๔๑๑	๒,๒๙๖	๒,๔๔๕	๔,๗๔๑

สภาพเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำคือคลองชลประทาน ซึ่งให้บริการด้านการเกษตร อาชีพรองลงมาคืออาชีพรับจ้างและค้าขาย อาชีพรับจ้างมีทั้งที่ทำงานในตำบล ทำงานนอกตำบลและจังหวัดใกล้เคียง ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้แรงงานในภาคเกษตรและอุตสาหกรรม อาชีพค้าขาย เช่น เลี้ยงไก่ เลี้ยงหมู การทำโรงอิฐ เป็นต้น

สภาพทางสังคมและบริการ

สภาพของชุมชนจะอยู่กับแบบชุมชนชนบท มีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันภายในชุมชนและมีการให้บริการด้านปัจจัยขั้นพื้นฐาน คือ

ด้านศาสนา

ประชาชนในเขตตำบลพักทัน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธโดยมีวัดจำนวน ๖ แห่ง คือ

หมู่ที่ ๒ วัดห้วยเจริญสุข

หมู่ที่ ๖ วัดกิ่งประดิษฐ์

หมู่ที่ ๕ วัดโค่นอน

หมู่ที่ ๗ วัดดงบ้านกร่าง

หมู่ที่ ๕ วัดเชิงหวาย

หมู่ที่ ๕ วัดกลางชูศรีเจริญสุข

ด้านสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเฉลิมพระเกียรติตำบลพักทัน ๑ แห่ง คือ ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๗ ซึ่งรับผิดชอบและให้บริการด้านการรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน นอกจากนี้ยังมีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานครบทุกหมู่บ้าน

ด้านการศึกษา

- มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพักทัน

- มีโรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน ๔ แห่ง ประกอบไปด้วย

๑. โรงเรียนวัดห้วยเจริญสุข

๒. โรงเรียนบ้านทุ่งกลับ

๓. โรงเรียนวัดชะอมสามัคคีธรรม

๔. โรงเรียนวัดกลางชูศรีเจริญสุข

- มีมหาวิทยาลัย ๑ แห่ง คือ

๑. หน่วยจัดการศึกษานอกที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อำเภอบางระจัน

จังหวัดสิงห์บุรี

ด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ภายในชุมชนมีน้ำประปา ไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน การคมนาคมขนส่ง มีถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน โดยเป็นถนนลูกรัง ถนนหินคลุก ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และลาดยางแอสฟัลต์ติก

๑. หน่วยจัดการศึกษานอกที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อำเภอบางระจัน จังหวัด

สิงห์บุรี

ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

- คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

จำนวน ๔ คน

นายก อบต.

จำนวน ๑ คน

รองนายก อบต.

จำนวน ๒ คน

เลขานุการนายก อบต.

จำนวน ๑ คน

- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

จำนวน ๒๐ คน

ประธานสภา

จำนวน ๑ คน

รองประธานสภา

จำนวน ๑ คน

สมาชิกสภา

จำนวน ๑๘ คน

- เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

จำนวน ๒๘ คน

สำนักปลัด

จำนวน ๑๐ คน

ข้าราชการ

จำนวน ๖ คน

ลูกจ้างประจำ

จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

จำนวน ๓ คน

กองคลัง

จำนวน ๖ คน

ข้าราชการ

จำนวน ๓ คน

ลูกจ้างประจำ

จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ คน
<u>กองช่าง</u>	<u>จำนวน ๘ คน</u>
ข้าราชการ	จำนวน ๓ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ คน
คณงานทั่วไป	จำนวน ๓ คน
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	<u>จำนวน ๔ คน</u>
ข้าราชการ	จำนวน ๓ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ คน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขยายการให้บริการด้านไฟฟ้า สาธารณะ การก่อสร้าง ถนนให้การสัญจรไปมาสะดวกและการลำเลียงพืชผลทางการเกษตรได้รับความสะดวกมากขึ้น
- จัดการระบบระบายน้ำเพื่อการเกษตร (การขุดลอกคูส่ง คูทิ้งน้ำ) ให้เพียงพอต่อการเพาะปลูกเนื่องจากในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร
- ดำเนินการก่อสร้างถนน คสล. ถนนหินคลุก ถนนลูกรัง ในเขตหมู่บ้านตามข้อเสนองจากประชาคมหมู่บ้าน
- ดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มเติมให้กับหมู่บ้าน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้กับประชาชน
- ดำเนินการแก้ไขระบบประปาหมู่บ้าน เพื่อแก้ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค แก่ประชาชน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- การส่งเสริมกลุ่มองค์กรต่างๆ ในเขตตำบลพิกพัน เช่น สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ การประสานหน่วยงานต่างๆ เพื่อการพัฒนากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในพื้นที่
- มีการฝึกจัดประชุมกลุ่มต่างๆ เพื่อแนะนำและช่วยเหลือเรื่องการหาแหล่งเงินทุน ในการประกอบอาชีพ
- ช่วยในการจัดการด้านการตลาดและช่วยแนะนำให้ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของสมาชิก
- จัดการฝึกอบรมแก่ประชาชน เพื่อเป็นการส่งเสริมรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่ แก้ไขปัญหาการว่างงาน

๔.๓ ด้านสังคม

- ช่วยประสานงานในการจัดทำกิจกรรมของกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มเยาวชนและจัดตั้งกลุ่มเพื่อร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสมาชิกและบุคคลทั่วไป

- ประสานงานให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสในการดูแลรับ ส่งผู้ป่วยโดยใช้รถยนต์ส่วนบุคคล
- จัดหาแหล่งพักผ่อนสาธารณะที่สะดวกสบายให้กับชุมชน
- พัฒนาศักยภาพ โดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมให้กับชุมชน
- โครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ และผู้พิการ ปรับปรุงคุณภาพชีวิต

เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในตำบล

- จัดโครงการกีฬาต้านยาเสพติดประจำปี ให้คนในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรม
- โครงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เขย ภัยหนาว วาตภัย ภัยแล้ง อัคคีภัย

อุทกภัย ฯลฯ

- จัดกิจกรรมวันสำคัญตามประเพณีไทย
- สนับสนุนงบประมาณในการซ่อมแซมและสร้างหอกระจายข่าวของหมู่บ้าน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาคุณภาพแหล่งน้ำในเขตตำบลพักทันให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพที่จะเป็นแหล่งน้ำของชุมชน

- การพัฒนาระบบประปาให้สะอาดและขยายการให้บริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของชุมชน

- การขุดลอกสระน้ำที่ตื้นเขิน เพื่อให้จัดเก็บน้ำให้ได้มากขึ้นและจัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติมในพื้นที่ที่ขาดแคลน สามารถให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์มากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลพักทันได้ดำเนินงานขุดสระ ขุดลอกสระ และขุดลอกคลอง เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการกักเก็บน้ำไว้ใช้อุปโภคและบริโภค และจัดระบบประปาหมู่บ้านเพื่อให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ตรวจคัดกรองสุขภาพ
- การให้สุขศึกษาแก่ประชาชน
- การส่งเสริมการออกกำลังกาย

- การจัดดูแลสวัสดิการให้แก่ผู้เจ็บป่วย
- การจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดูแลสุขภาพ
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้กับอาสาสมัคร (อสม.) และผู้มีจิตอาสาเพื่อให้มี

ความพร้อมในการดำเนินงาน

- อบรมให้ความรู้แก่หญิงมีครรภ์และมารดา ด้านโภชนาการและการเลี้ยงดู
- อบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จัดโครงการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่มีอยู่เป็นพาหะนำโรค มีการฉีดพ่นยา และแจกทรายอะเบทให้กับประชาชน รวมถึงการป้องกันโรคระบาดอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ
- จัดซื้อวัคซีนฉีดป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ดำเนินการส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

ทางสังคม

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลพัททันคือ “**พัททันเป็นตำบลที่น่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง**” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลพัททันเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลพัททัน ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก เยาวชน สตรีฯ
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน
- แนวทางที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและโรคติดต่อ
- แนวทางที่ ๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พฤติกรรมเสี่ยงในทุกระดับ
- แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา การพัฒนาคนให้มีความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการดำเนินชีวิตของประชาชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาพื้นที่สีเขียวเชิงอนุรักษ์เพื่อการจัดการทรัพยากรฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิ

ปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาพื้นที่สีเขียวเชิงอนุรักษ์เพื่อการจัดการทรัพยากรฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนหมู่ที่ ๑ – หมู่ที่ ๑๐
- แนวทางที่ ๒ วางท่อระบายน้ำให้มีมาตรฐาน
- แนวทางที่ ๓ โครงการก่อสร้างสะพาน
- แนวทางที่ ๔ ปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขตไฟฟ้า
- แนวทางที่ ๕ ขุดลอกคู คลอง ส่งน้ำ ทิ้งน้ำเพื่อการระบายน้ำ
- แนวทางที่ ๖ โครงการก่อสร้าง ซ่อมแซม ต่อเติมขยายระบบประปา
- แนวทางที่ ๗ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 แนวทางที่ ๑ การบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมลำน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ
 แนวทางที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการจัดการ
 แนวทางที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
 แนวทางที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และชุมชน
 แนวทางที่ ๓ การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมด้านอาคารสถานที่ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน มีทั้งหมด ๙ ด้าน ดังนี้

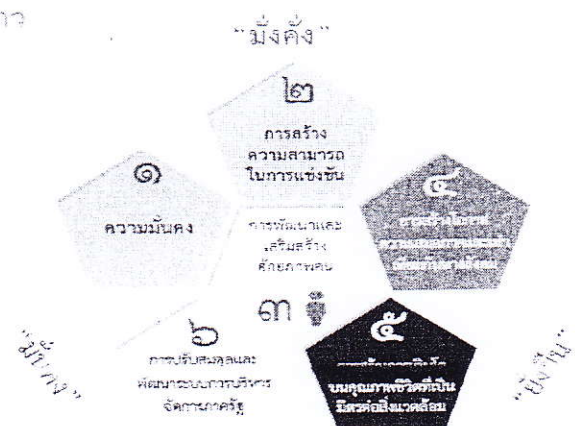
๑. การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
๒. การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน
๔. การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพ และยั่งยืน
๕. การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
๖. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๗. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ ให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในการใช้บริการอย่างแท้จริง
๘. การปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต
- ให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก
๙. การป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๔) สรุปย่อได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

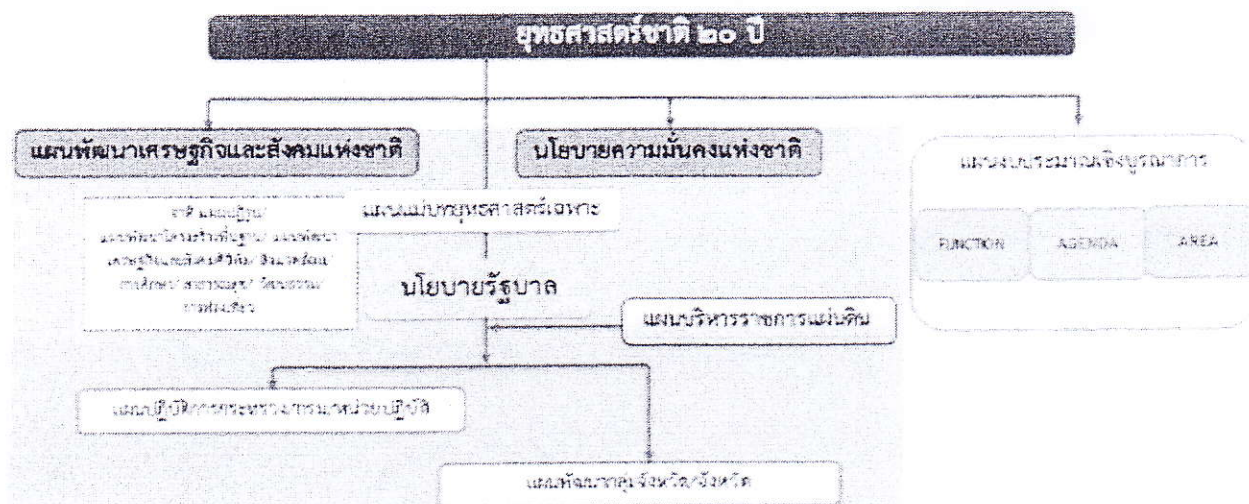
เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 เป้าไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองสังคมโลก
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
 ดังกล่าวไว้จะต้องเป็นไปอย่างสมดุลและยั่งยืน
 ความมั่นคงของประเทศไทย สังคมมีความมั่นคง เสริมภาคและ
 เป็นธรรม



ทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘-๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป)

คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ๒ คณะ ได้แก่ (๑) คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป เพื่อจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และ (๒) คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ เพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ (Roadmap) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป ได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ตามแนวทางที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยได้มีการนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติที่มาจากหลายภาคส่วน ได้แก่ ภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคการเมือง และนักวิชาการรวมถึงได้พิจารณา นำข้อคิดเห็นจากสภาปฏิรูปแห่งชาติ และความคิดเห็นจากภาคประชาชนมาเป็นข้อมูลในการยกร่างยุทธศาสตร์ชาติด้วย และได้ นำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างกรดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ในการดำเนินการขั้นต่อไป คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติจะนำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและจะได้มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน

ก่อนที่จะนำเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติให้ความเห็นชอบกรอบยุทธศาสตร์ชาติมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางในการบริหารประเทศภายในเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นช่วงเวลาของการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (ตุลาคม ๒๕๕๙ - กันยายน ๒๕๖๔) นอกจากนี้หน่วยงานต่างๆ จะได้นำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนระยะ ๕ ปี มาถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการระดับกระทรวงและแผนพัฒนารายสาขา ในระหว่างที่กลไกการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติตามร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่อยู่ระหว่างการดำเนินการ ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาค และเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการ สร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนา ความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบ เรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไกมาตรการ และความ ร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลัง ป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไก ที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนามากขึ้น

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมใน การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและ ปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้า และการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า เพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรม การผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลก และในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลาย ตามรูปแบบการดำเนินชีวิต และการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิต ให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และ ปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรม ปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่า และยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มี ความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการ ยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงิน และธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกย่องผลิตภาพแรงงานและ พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลาง ความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้าน การขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกายใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อกระจายโอกาสการพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาค และเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของ

ชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟู และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อน และปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์ และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของ หน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคน และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้ และรายจ่ายของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำ และประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสิงห์บุรี

วิสัยทัศน์จังหวัดสิงห์บุรี (Vision)

“สิงห์บุรีคนดีเมืองน่าอยู่”

พันธกิจ (Mission)

๑. เสริมสร้างสังคมชุมชนสงบสุข เพื่อให้คนกินดีอยู่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีและน่าอยู่
๒. ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย และมีความสามารถในการแข่งขันเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าและเศรษฐกิจของชุมชนและจังหวัด
๓. อนุรักษ์ฟื้นฟู ส่งเสริม และพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม และวิถีชีวิต
๔. พัฒนาระบบเส้นทางคมนาคมให้มีประสิทธิภาพในการขนส่ง การท่องเที่ยว และกระจายสินค้าระหว่างแหล่งผลิตและตลาด
๕. พัฒนาท้องถิ่นให้เป็นเมืองน่าอยู่

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้คนในท้องถิ่นอยู่อย่างสงบสุขมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. เป็นแหล่งการผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยของประเทศ
๓. รักษามรดกทางประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม วิถีชีวิต และธรรมชาติ
๔. พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

- ๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ
- ๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๓ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา การสาธารณสุข และนันทนาการแก่ประชาชน
- ๑.๕ ส่งเสริมและบูรณาการการดำเนินงานด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายของประชาชน รวมทั้งการปลูกจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาส่งเสริมการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร

กลยุทธ์

- ๒.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการผลิตและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรและอาหารปลอดภัย
- ๒.๒ ส่งเสริมการทำการเกษตรให้มีมาตรฐานและปลอดภัย
- ๒.๓ ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร และองค์ความรู้แก่เกษตรกร
- ๒.๔ ส่งเสริมศักยภาพเกษตร/กลุ่มเกษตรกร ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่นในด้านการเกษตร
- ๒.๕ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร/กลุ่มเกษตรกร ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่นในด้าน
- ๒.๖ พัฒนาส่งเสริมช่องทางการจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม

และวิถีชีวิต

กลยุทธ์

- ๓.๑ พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวใหม่อย่างเป็นระบบ
- ๓.๒ ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว และการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ๓.๓ พัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวและป้ายประชาสัมพันธ์
- ๓.๔ สร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๓.๕ ส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพและรายได้จากการท่องเที่ยว
- ๓.๖ พัฒนาศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรม ประเพณี และข้อมูลทางประวัติศาสตร์ที่

สำคัญของจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

- ๔.๑ แก้ไขปัญหาความยากจนโดยใช้แนวพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง” และ “ชุมชนพึ่งตนเอง”
- ๔.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพตามศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่น
- ๔.๓ ส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ผู้นำอาชีพ ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ในด้านการอาชีพ
- ๔.๔ จัดให้มีและพัฒนาศูนย์แสดงสินค้าจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ในระดับจังหวัดและชุมชน
- ๔.๕ ส่งเสริมการใช้ความรู้สมัยใหม่/เทคโนโลยีควบคู่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต
- ๔.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการผลิตและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรและอาหารปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะ

กลยุทธ์

- ๕.๑ จัดให้มีและพัฒนาโครงข่ายเส้นทางคมนาคมสายหลักอย่างเป็นระบบและทั่วถึง/ปรับปรุงบำรุงรักษาดูแลตามภารกิจถ่ายโอนให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์
- ๕.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดูแล ป้าย สัญญาณแจ้งเตือน สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำให้มีมาตรฐาน

- ๕.๓ จัดให้มี/ซ่อมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า และประปาสาธารณะ
- ๕.๔ จัดให้มีระบบสาธารณูปโภคให้กับชุมชนอย่างเป็นระบบ และทั่วถึง
- ๕.๕ บำรุงรักษาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค การเกษตร และแก้ปัญหาภัยแล้ง
- ๕.๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผังเมืองรวมและผังชุมชนจังหวัดสิงห์บุรีตามภารกิจ ภายใต้อาณัติหรือรับผิดชอบ
- ๖.๒ บำรุงรักษาสภาพแวดล้อมลำน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๖.๓ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงสวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ
- ๖.๔ จัดทำแนวเขื่อนป้องกันน้ำท่วมในพื้นที่เสี่ยงภัย
- ๖.๕ การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
- ๖.๖ ปลุกจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักช่วยกันอนุรักษ์และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
- ๖.๗ ฟื้นฟูทรัพยากรดิน การพังทลายของดิน และป่าชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗: พัฒนาระบบบริหารและการจัดการ

กลยุทธ์

- ๗.๑ พัฒนาระบบบริหารองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๗.๒ พัฒนาระบบการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ
- ๗.๓ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
- ๗.๔ พัฒนาเครือข่ายในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการ อปท. องค์กรเอกชน ประชาคมในด้านการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๕ พัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบางระจัน

วิสัยทัศน์อำเภอ

“สินค้าเกษตรคุณภาพ บางระจันเมืองน่าอยู่ เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์ ”

พันธกิจ

- ๑. พัฒนาขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยหลักหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน ยกกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาระบบโครงสร้างทางสังคมและทุนทางสังคม
- ๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

เป้าประสงค์รวม

๑. การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐานสู่ตลาดผู้บริโภค
๒. ชาวอำเภอบางระจันมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพปลอดภัย
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: การพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ของแต่ละ ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพปลอดภัย

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	
การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐานสู่ตลาดผู้บริโภค	๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเกษตรกรที่ผลิตข้าวและผลิตผล การเกษตร ปลอดภัย	๕	๕	๕	๕	๑. ส่งเสริมการผลิตทางการเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน
	๒. ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการจำหน่ายสินค้าอาหารปลอดภัย	๕	๕	๕	๕	๒. ส่งเสริมการตลาดการใช้สารเคมีกับพืชผลทางการเกษตร ๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภาคเกษตรและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	
ชาวอำเภอบางระจัน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	๑. ร้อยละของการ แพร่ระบาดของยาเสพติด รุนแรง ๒. ความสุขมวลรวม ในพื้นที่เพิ่มขึ้น	๐ ๕	๐ ๕	๐ ๕	๐ ๕	๑. เสริมสร้าง ความเข้มแข็งและ การมีส่วนร่วม ของชุมชน ๒. พัฒนาระบบ โครงสร้างและ บริการสาธารณะ ๓. พัฒนาส่งเสริม คุณภาพชีวิตทุก กลุ่มวัยในพื้นที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	
เพิ่มรายได้จากการ ท่องเที่ยว และ พัฒนาแหล่ง ท่องเที่ยว	๑. ร้อยละที่ เพิ่มขึ้นของ จำนวนนักท่องเที่ยว ๒. ร้อยละที่ เพิ่มขึ้นของรายได้ จากการท่องเที่ยว	๕ ๕	๕ ๕	๕ ๕	๕ ๕	๑. พัฒนาและพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในพื้นที่ ๒. การประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการ ท่องเที่ยว

กลยุทธ์ของแต่ละเป้าประสงค์

เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพปลอดภัยได้

มาตรฐาน

- กลยุทธ์ ๑. ส่งเสริมการผลิตทางการเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการตลาดการใช้สารเคมีกับพืชผลทางการเกษตร
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภาคเกษตรและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒: ชาวอำเภอบางระจันมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- กลยุทธ์ ๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของชุมชน
๒. พัฒนาระบบโครงสร้างและบริการสาธารณะ
๓. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตทุกกลุ่มวัยในพื้นที่

เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ ๑. พัฒนาและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในพื้นที่

๒. การประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยว

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) การจัดให้มีบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีการสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การจัดให้มีการสาธารณสุขการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะ
แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง
ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล
นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการ หรือหน่วยงานใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง แผนการปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานตรวจสอบภายใน งานบริหารงานบุคคล งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร งานประชาสัมพันธ์ งานอาคารสถานที่ งานสนับสนุนและบริการประชาชน งานรัฐพิธี งานอำนวยการและประสานราชการ งานเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.งานข้อมูลเลือกตั้ง งานชุมชนสัมพันธ์ งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ งานตรวจสอบภายใน งานการเกษตร งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม งานบันทึกข้อมูล และงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานนโยบายและ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ งานประชาสัมพันธ์ขององค์กร งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานจัดทำข้อบัญญัติ งานโครงการอินเทอร์เน็ต งานประสานโครงการฝึกอบรม งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกฎหมายและคดี งานนิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ ที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานระเบียบการคลัง งานวินิจฉัยปัญหากฎหมาย งานข้อบัญญัติและระเบียบขององค์การบริหารส่วนตำบล งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดี งานสอบสวนตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัย งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การเตรียมแผนป้องกันภัยและฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมกรณีเกิดภัย การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย การฟื้นฟูหลังเกิดภัย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานกิจการสภา อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต. งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมสภา อบต. งานเลือกตั้งเกี่ยวกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภาอบต. งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับจ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับ การเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินองค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย งานจัดทำงบประมาณฐานะการเงิน งานงบทดลองประจำเดือนและประจำปี การหักภาษีและนำส่งเงิน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัด และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการรับเงินและเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณรายรับรายจ่ายประจำปี งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานบัญชี

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานรายงานแสดงฐานะทางการเงินและบัญชี งานรายงานทางการเงินและบัญชีทั่วไปของส่วนราชการและบัญชีรายได้แผ่นดิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่าและรายได้ อื่น ๆ งานพัฒนาปรับปรุงรายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบกิจการค้า งานตรวจสอบและประเมินภาษี งานการนำส่งเงินรายได้ งานจดทะเบียนพาณิชย์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ (การจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และการบำรุงรักษา) งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ งานการเก็บเอกสารสำคัญหลักฐานรวมถึงเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ และจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. อนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของอบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างและบูรณการ งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ งานก่อสร้างและบูรณะโครงการพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานควบคุมการก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ งานธุรการประจำกองช่าง ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานจัดทำบันทึกข้อมูลทางด้านการก่อสร้าง งานออกใบอนุญาตก่อสร้าง ดัดแปลง และรื้อถอนอาคาร และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งานออกแบบงานเขียนแบบและคัดลอกแบบแปลนของอาคาร เชื้อน สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ งานเขียนแผนที่ต่างๆ งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมพร้อมจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตกแต่งสถานที่ งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า เป็นต้น รวมถึงกิจการประปา งานซ่อมแซมบำรุงรักษาไฟฟ้าและประปา งานขยายเขตไฟฟ้า งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร งานระบายน้ำ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานผังเมือง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจและแผนที่ งานควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน งานการพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมขนส่ง งานด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของจังหวัด งานควบคุมทางผังเมือง งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดูแลและรับผิดชอบแผนงานโครงการ งานการโรงเรียนและงานการศึกษาปฐมวัย งานกิจการนักเรียน งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตรและงานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานโรงเรียน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสนับสนุนกิจการศาสนา งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น งานสันตนาการ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.๓ งานกิจการโรงเรียน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานส่งเสริมสนับสนุน เสนอแนะการเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานการเกษตร - งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม - งานบันทึกข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุมสภา อบต. - งานรายงานผลและการปฏิบัติตาม มติสภา อบต.	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานการเกษตร - งานสาธารณสุขชุมชนและสิ่งแวดล้อม - งานบันทึกข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุมสภา อบต. - งานรายงานผลและการปฏิบัติตาม มติสภา อบต.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๒. กองการคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง	๑.๖ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาการเบิกจ่าย - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานสุขาภิบาล ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ภาษี - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผัง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานสุขาภิบาล ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ภาษี - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผัง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
<u>๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	<u>๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการและส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน - งานติดตามและประเมินผล	๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการและส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน - งานติดตามและประเมินผล	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพัทธกัน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๖ อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๑ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓ อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๓ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานครู	๓ อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลพัทธกัน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพัทธกัน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธี คิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๒	๑	๑	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	๑	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
	งานกิจการสภา อบต.	๑	-	๑	-
กองคลัง	งานการเงิน	๑	๑	๑	-
	งานบัญชี	๑	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	-	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๑	-	-	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	๒	๓
	งานผังเมือง	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๓	-	๑	-
	งานกิจการโรงเรียน	-	-	-	-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ ต้น (๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ ต้น (๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) (๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) (๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ) (๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๗. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘. ผู้ช่วยนิติกร (ปริญญาตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
๑๑. ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑)								
๑๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)								
ลูกจ้างประจำ								
๑๔. นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
๑๗. ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น								
(๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)								
๑๘. นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)								
๑๙. นายช่างเครื่องกล (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								ว่าง ๖๗,๕๐๐
๒๐. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ปวช.) ๑.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ปวส.) ๑.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๔. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

(เกษ เก้า)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</u>								
๒๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น								
(๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)								
๒๗. ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๘-๒๒๒๑-๙๙๓)								
๒๘. ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๘-๒๒๒๑-๙๙๔)								
๒๙. ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๘-๒๒๒๑-๙๙๕)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								บรรจุตั้งแต่
๓๐. ผู้ดูแลเด็ก (ม.๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐ ต.ค. ๕๕
								- ปัจจุบัน
รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	

1 (กองใหม่)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
๒๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น								
(๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)								
๒๗. ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๗)								
๒๘. ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๘)								
๒๙. ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๙)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								บรรจุตั้งแต่
๓๐. ผู้ดูแลเด็ก (ม.๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐ ต.ค. ๕๕ - ปัจจุบัน
รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลพิกัน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ตำบล) ๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ตำบล	๑	๑	๔๓๗,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๐๕๐	๔๕๐,๕๕๐	๔๕๑,๐๕๐	๔๕๑,๕๕๐	(๒๕,๕๕๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ตำบล) ๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ตำบล	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๕๖๐	๔๐๘,๖๕๐	๔๐๙,๖๕๐	๔๐๙,๖๕๐	(๒๕,๐๓๐)
๓	สำนักงานปลัด (๑๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ตำบล) ๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ตำบล	๑	๑	๓๕๑,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๖๐	๔๐๘,๖๕๐	๔๐๙,๖๕๐	๔๐๙,๖๕๐	(๒๕,๐๓๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล ๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๑๑,๖๕๐	๓๑๒,๖๕๐	๓๑๒,๖๕๐	(๒๕,๐๓๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๐๖,๖๕๐	๓๐๖,๖๕๐	(๒๕,๕๕๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน ๒๕-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๐๕,๖๕๐	๓๐๖,๖๕๐	๓๐๖,๖๕๐	(๒๕,๕๕๐)
๗	ลูกจ้างประจำ นักจัดการงานทั่วไป	ป.ตรี	๑	๑	๒๕๐,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	ว่างให้ยุบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๘	พนักงานช่างตามภารกิจ ผู้ควบคุมกิจการ	ป.ตรี	๑	๑	๒๒๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๒๕๐	๘,๒๕๐	๒๓๐,๘๘๐	๒๔๐,๑๒๐	๒๔๘,๘๘๐	(๑๘,๕๐๐)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ส.	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๕๘๐	๖,๕๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๕,๘๒๐	(๑๒,๕๕๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวท.	๑	๑	๑๓๔,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๖๕๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๕๖๐	๑๔๕,๒๐๐	๑๕๑,๐๔๐	(๑๑,๑๘๐)
๑๑	ส่วนกองคลัง(๐๕) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) ๒๕-๓๐-๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๔๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๒๖,๑๘๐)
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ๒๕-๓๐-๕-๓๒๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๕๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๘,๖๔๐	(๒๒,๑๗๐)
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๒๕-๓๐-๕-๓๒๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๕๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๘,๖๔๐	(๒๒,๑๗๐)
๑๔	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการคลัง	ป.ตรี	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๘,๒๔๐	๒๕๗,๐๐๐	๒๖๖,๒๔๐	(๒๐,๐๔๐)
๑๕	พนักงานช่างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ปวท.	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๕๐	๑๖๘,๘๕๐	(๑๒,๕๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวช.	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๑๓๗,๒๕๐	๑๔๒,๕๐๐	๑๔๘,๕๐๐	(๑๑,๐๐๐)
๑๗	กองช่าง (๑๕) ผู้ช่วยช่างเครื่องกล (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) ๖๔-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๕๕๐	๑๒,๒๕๐	๓๔๗,๕๖๐	๓๕๗,๐๕๐	๓๖๗,๘๐๐	(๒๔,๕๕๐)
๑๘	นายช่างโยธา ๖๔-๓๐-๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๕๐	๔,๒๕๐	๔,๐๐๐	๒๓๔,๗๕๐	๒๓๘,๕๐๐	๒๔๒,๕๐๐	(๑๕,๒๐๐)
๑๙	นายช่างเครื่องกล ๖๔-๓๐-๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๘,๑๒๐	๓๗๓,๑๒๐	(๒๔,๕๔๐)
๒๐	พนักงานช่างสนามกริจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวช.	๑	-	๑๑๒,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๑๗,๕๖๐	๑๑๗,๕๖๐	๑๒๒,๑๒๐	ว่างเต็ม
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวช.	๑	๑	๑๓๕,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๕๐	๕,๕๕๐	๖,๑๒๐	๑๔๐,๗๒๐	๑๔๖,๖๐๐	๑๕๑,๗๒๐	(๑๑,๕๔๐)
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ปวส.	๑	๑	๑๖๕,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๕๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๒๕๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๓,๙๖๐	(๑๓,๙๖๐)
๒๓	พนักงานช่างทั่วไป คนงานทั่วไป	ม.๖	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๒๔	คนงานทั่วไป	ม.๖	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๔,๐๐๐)
๒๕	คนงานทั่วไป	ม.๖	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๔,๐๐๐)

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าจ้างคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๖	กองการศึกษา (๑๘)																	
๒๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น)	ต้น	๑	-	๔๓,๕๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔,๕๒๐	๔๖,๒๔๐	๔๗,๕๖๐	ว่างเดิม
๒๗	๖๔-๓๐-๘๒๑๐๙๐๑๑																	
๒๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	๖43042221991																	
๒๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	๖43042221995																	
๒๙	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก	ม.๖	๑	๑	๒๑,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๖๕๐	๕,๘๐๐	๒๖,๗๖๐	๓๒,๕๐๐	๓๔,๒๕๐	เงินอุดหนุน/อปท.
(๔)	รวม		๓๐	๒๘	๖,๓๙๕,๓๖๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๒๒๑,๕๔๐	๒๓๑,๕๔๐	๒๓๖,๒๒๐	๖,๔๕๖,๙๔๐	๖,๔๕๖,๙๔๐	๖,๔๖๒,๗๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน ๓๐,๕๐๐,๐๐๐

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๓๒,๐๒๕,๐๐๐ (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๓๓,๖๒๖,๒๕๐ (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๓๕,๓๐๙,๕๖๒ (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

ผู้จัดทำ.....

(นางกัญญ์รัตน์ ศรีศาสตร์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ตรวจสอบความถูกต้อง.....

(เบญจรัฐกานต์ นาคทอง)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ผู้ตรวจสอบความถูกต้อง.....

(นายสายชล นิพัทธ์)

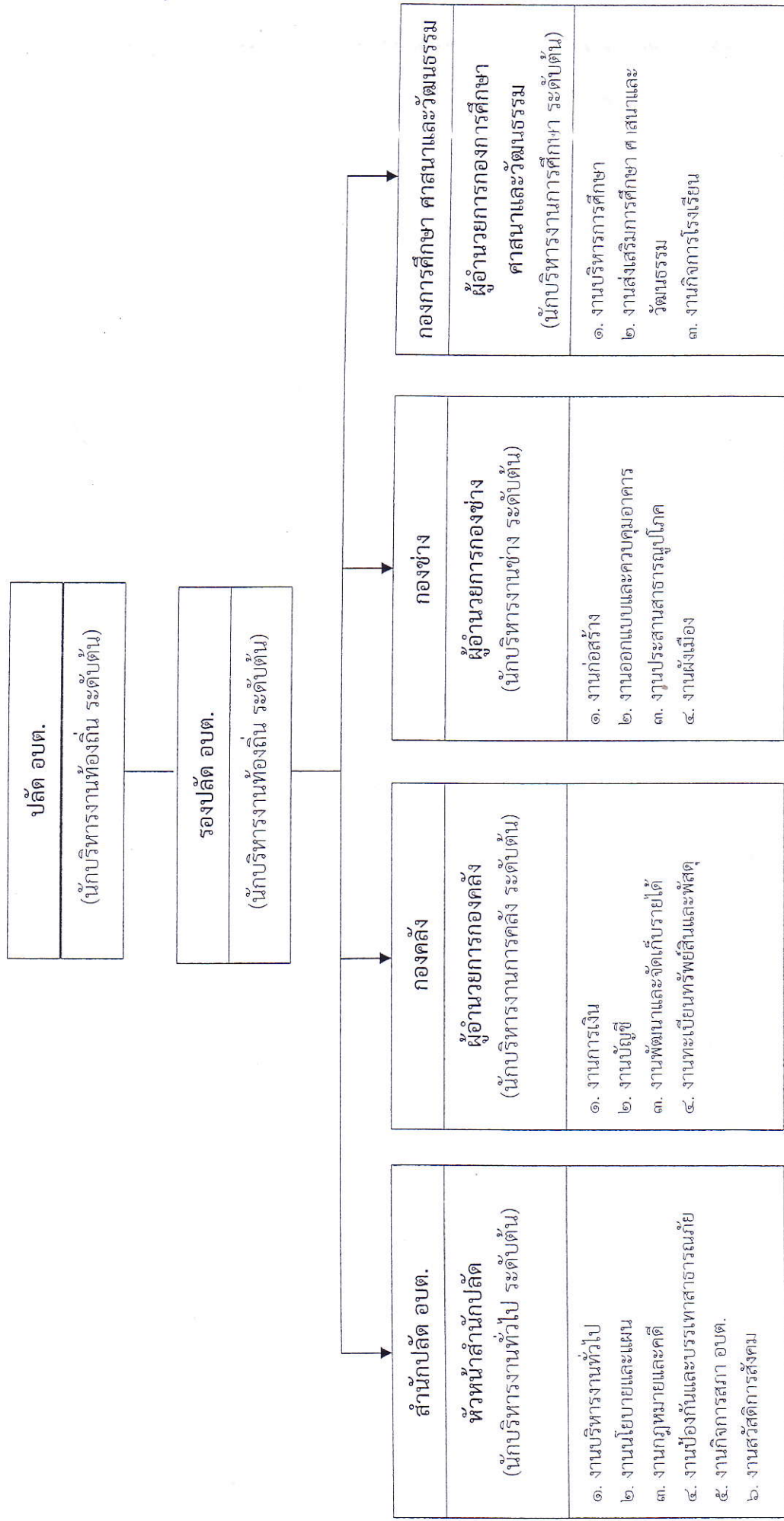
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ตารางแสดงการระดมทุนใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น

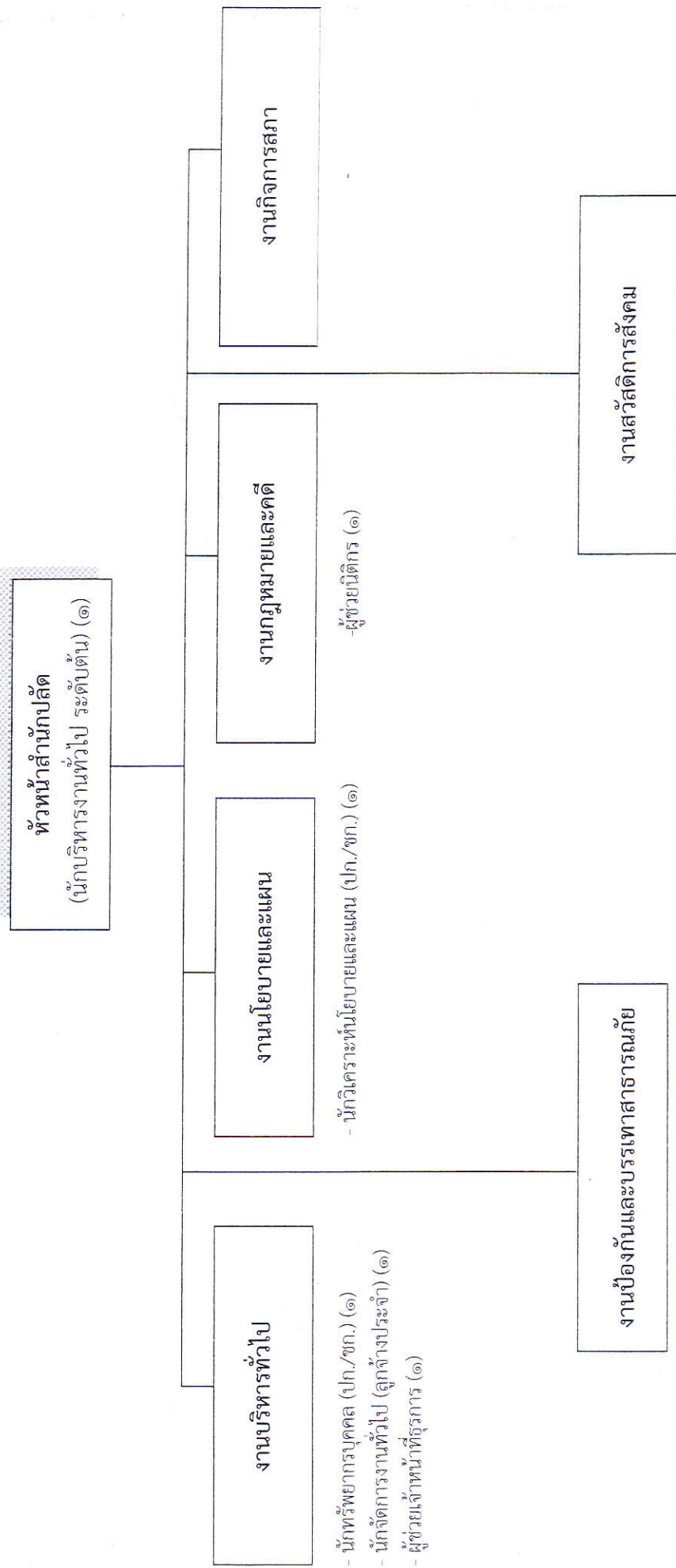
ปีงบประมาณ	ประมาณการรายรับ			การค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (บาท)	การค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ร้อยละ)	หมายเหตุ
	เงินรายได้ (บาท)	เงินอุดหนุน (บาท)	ยอดรวม (บาท)			
พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๔,๗๐๐,๐๐๐	๑๗,๓๒๕,๐๐๐	๓๒,๐๒๕,๐๐๐	๗,๙๑๖,๓๒๘	๒๔.๗๒	
พ.ศ. ๒๕๖๒	๑๕,๔๓๕,๐๐๐	๑๘,๑๙๑,๒๕๐	๓๓,๖๒๖,๒๕๐	๘,๒๒๖,๕๗๖	๒๔.๔๖	
พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๖,๒๐๖,๗๕๐	๑๙,๑๐๐,๘๑๒	๓๕,๓๐๗,๕๖๓	๘,๔๗๗,๖๖๔	๒๔.๐๑	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน



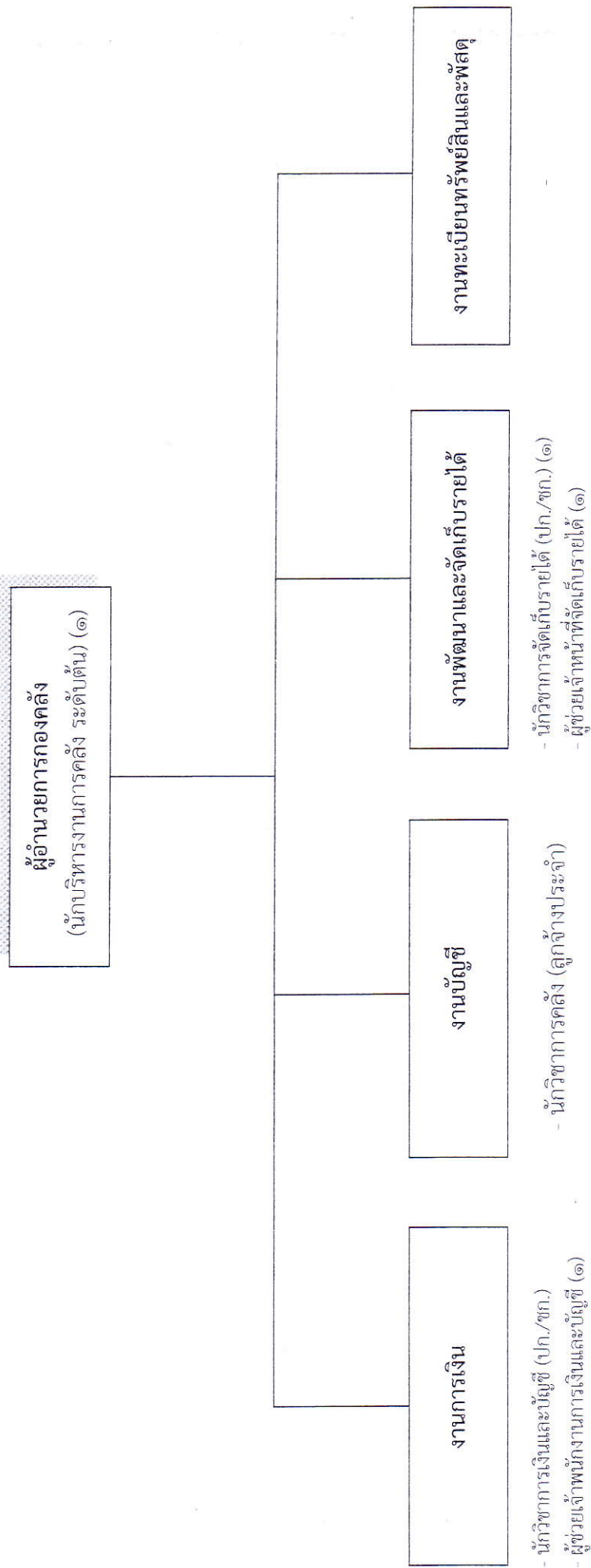
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

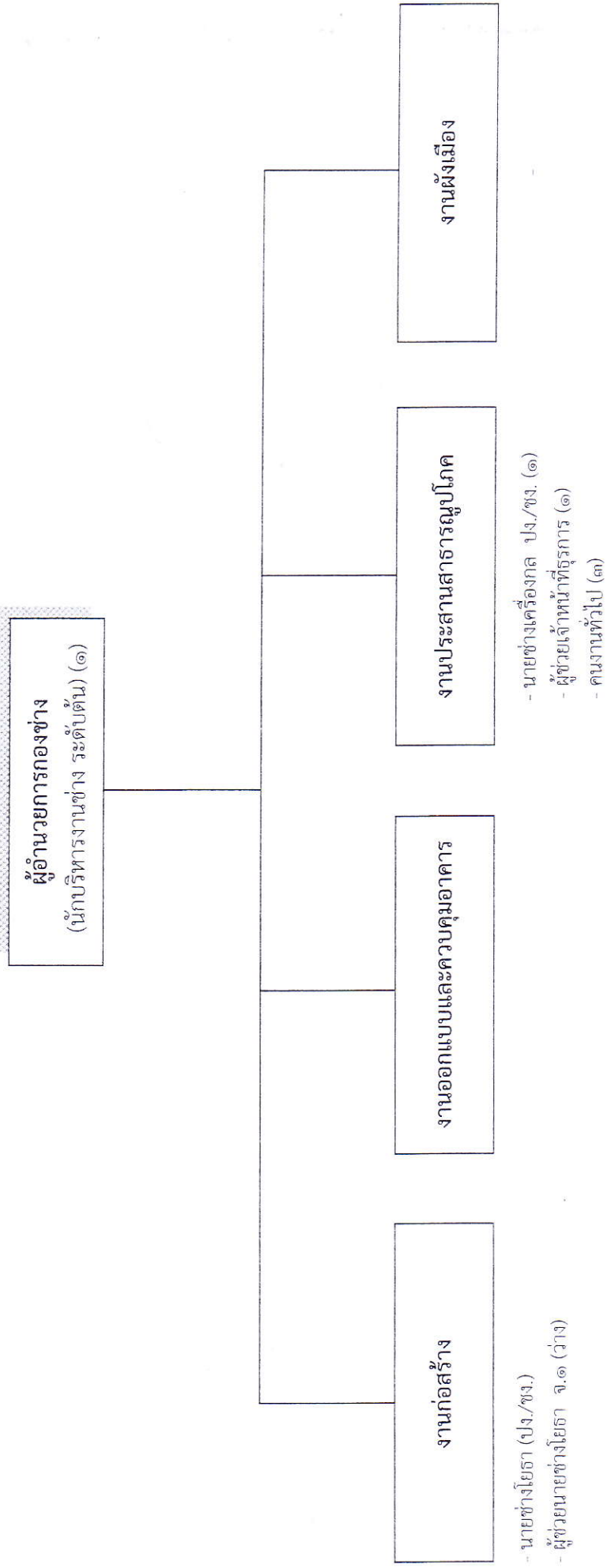
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-		๓	-	-	-	-	-	๑		๓	-	๘

โครงสร้างองค์กร



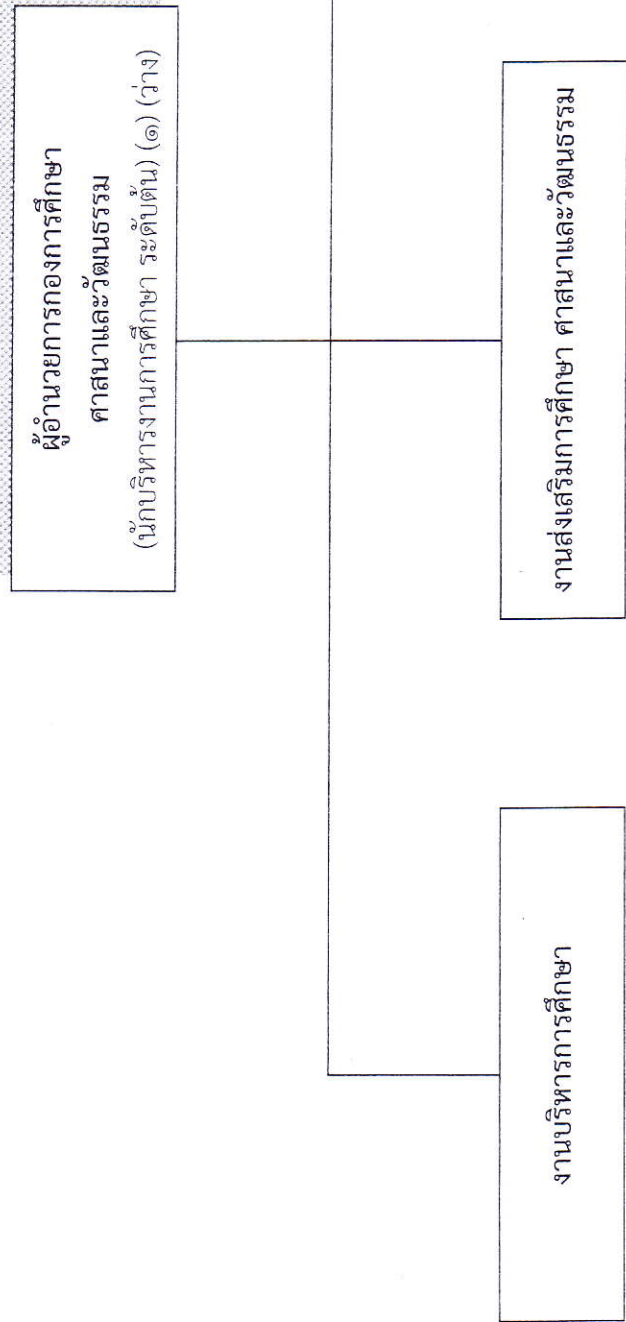
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓	๓	๙

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



-ครู (๓)
-ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ			
											ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๑	-	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางรัฐกานต์ นาคทอง	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๖๔-๓-๐๐ -๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงาน อบต.	ต้น	๖๔-๓-๐๐ -๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงาน อบต.	ต้น	๓๔๙,๔๐๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๘๗,๔๐๐
๒	นางสาวธัญญา นาคสุข	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต)	๖๔-๓-๐๐ -๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงาน อบต.	ต้น	๖๔-๓-๐๐ -๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงาน อบต.	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
สำนักปลัด												
ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓	นางชุดิมา บุญศรี	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๔-๓-๐๑ -๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๔-๓-๐๑ -๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๔	นางอุทัยรัตน์ ศรีศาสตร์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต)	๖๔-๓-๐๑ -๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๑ -๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๕	นายเมธา ญาติ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต)	๖๔-๓-๐๑ -๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๑ -๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๖	นายสมภพ เปี่ยมเมธังค์	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๔-๓-๐๑ -๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๑ -๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
๗	ถูกจ้างประจำ นางราตรี โพธิ์กล้า	ปริญญาตรี (การบริหารทรัพยากร มนุษย์)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐	
๘	พนักงานจ้าง นายสันติ ศรีสวัสดิ์	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๒๒๒,๐๐๐	-	-	๒๒๒,๐๐๐	
๙	นางสาวศรีบริตัน หอมประเสริฐ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๓๔,๑๖๐	-	-	๑๓๔,๑๖๐	
๑๐	นางสาวยุรันันท์ เพ็ชรรักษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๕๕,๒๘๐	-	-	๑๕๕,๒๘๐	
๑๑	ส่วนการคลัง นางเบญจมาศ วรรณศิริ	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	๖๔-๓-๐๔ -๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๔-๓-๐๔ -๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐	
๑๒	นางนิตยพร ปัสมน้อย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๖๔-๓-๐๔ -๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๔ -๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๒๖๖,๐๔๐	-	-	๒๖๖,๐๔๐	
๑๓	นางสาวสุพิชญา ขาวจันทร์	ปริญญาตรี	๖๔-๓-๐๔ -๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๔ -๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๖๖,๐๔๐	-	-	๒๖๖,๐๔๐	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	ถูกจ้างประจำ นางเบ็ญมา ขันนายัคัก	ปริญญาตรี ปริญญาโท	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๑๕	พนักงานจ้าง นางสาววรรณวิสา ทองพลาย	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บ รายได้	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๑๖	นางสาวอนุดิตา โตวิเศษ	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งาน การเงินและบัญชี	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๑๗	ส่วนโยธา นายจตุรงค์ พุ่มห่วย	ปริญญาตรี	๖๔-๓-๐๕ -๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๔-๓-๐๕ -๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๔๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๕,๘๘๐
๑๘	นายจันทพงศ์ วิสุทธิ์สละ	ปวส.	๖๔-๓-๐๕ -๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๕ -๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๑๙	จ.ส.อ.รักเกียรติ รักขาสีมันต์	ปริญญาตรี	๖๔-๓-๐๕ -๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๕ -๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ชำนาญงาน	๓๔๖,๕๖๐	-	๕,๔๐๐	๓๕๑,๙๖๐

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง											
๒๐	-	ปวส	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๒,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๑	นายจุลพงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๔,๖๔๐	-	-	๑๖๔,๖๔๐
๒๒	นางสาวแววมณี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๓๔,๐๘๐	-	-	๑๓๔,๐๘๐
๒๓	นายสันชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๔	นายสมชาย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๕	นายวิภาค	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๒๖	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											ว่างเดิม
๒๖	-	-	๖๔-๓-๐๘ ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารการศึกษา	ต้น	๖๔-๓-๐๘ ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารการศึกษา	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๗	นางอังชนิ รักษาสมบัติ	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๑๖-๒๐๐-๑๔ ๖4๖๐๘2221415	ครู	คศ.๑	๑๖-๒๐๐-๑๔ ๖4๖๐๘2221415	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	นางสาวสุภารัตน์ นิยมพลี	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๑๖-๒๐๐-๑๔ ๖4๖๐๘2221414	ครู	คศ.๑	๑๖-๒๐๐-๑๔ ๖4๖๐๘2221414	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	นางพัชรนันท์ ขี้ส่นะ	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๑๖-๒๐๐-๑๔ ๖4๖๐๘2221415	ครู	คศ.๑	๑๖-๒๐๐-๑๔ ๖4๖๐๘2221415	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	พนักงานจ้าง นางสาววรรณวิภา สันติกร	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/ อ.บ.ค.

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทันกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับการบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณั้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้

ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพักหัน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพักหัน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนให้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจและความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการความสงบเรียบร้อยของสังคมความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความเจริญของตัวข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพักหัน ได้กำหนดจรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขึ้น เพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนด คือ

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๑.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนด คือ

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๒.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีข้อกำหนด คือ

๓.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบล พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้วาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อพนักงานมีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากรับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการสมควรแก่กรณี

๑๓.๒ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการ คือ

๑.จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นใน หลักศาสนา และวัฒนธรรม

๒.จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคม และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓.จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องาน และส่วนร่วมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังนี้

๑.สัมปรีชธรรม ๗ แปลว่า ธรรมของคนดี คือ คนที่แท้ซึ่งจะทำให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ มี ๗ ประการ

๒.นาถกรณธรรม ๑๐ ที่สอนให้พึ่งตนเองได้ กล่าวคือ ทำให้ตนเป็นที่พึ่งแห่งตนได้ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อตนเอง ไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะ หรือหมู่ญาติด้วยการประพฤติธรรมสำหรับการสร้างที่พึ่งแก่ตนเองมี ๑๐ ประการ

๓.อภิธานิยธรรม ที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มี ๗ ประการ

๔.ทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของพระราชา ๑๐ ประการ

๕.จักรวรรตวัตรวัตร ๕ คือ ธรรมเนียมหรือหน้าที่ประจำของจักรพรรดิ ๕ ประการ

๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาทพรบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพจน์ปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระมหากรุณาธิคุณ พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียน ในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่วมมือกัน ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า

ดังนั้น พระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลยึดถือปฏิบัติได้ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่ ๔ ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงในต่อตนเอง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สี่ การรู้จักละความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

๑๓.๔ การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มีสาระสำคัญที่จะสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE) สำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น

หลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ มีหลักการพื้นฐาน ๖ ประการ ได้แก่

๑.หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกา ที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

๒.หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

๓.หลักความโปร่งใสหมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส

๔.หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็นการได้สวนสวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติอื่น ๆ

๕.หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึก ในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้น ในการแก้ปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดี และผลเสียจากการกระทำของตนหลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน.....

ที่...สป. ๐๖๘ /๒๕๖๐.....วันที่...๕...สิงหาคม.....๒๕๖๐.....

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ระบบแห่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ระบบแห่ง เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๙ ทั้งนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงาน คุณภาพงาน ตลอดจนการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม นั้น

ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ระบบแห่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
๓. หนังสือจังหวัดสิงห์บุรี ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๒๗๑๙ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
๔. หนังสืออำเภอบางระจัน ที่ สท ๐๐๒๓.๑๐/ ว ๒๐๑๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๘ ดังนี้

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงานและ ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมิน ความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและ มาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มี ลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและ คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณ เข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกัน และระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การ บริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น คณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็น คณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เป็น เลขานุการคณะทำงาน |

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การ บริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่ กำหนด

คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมากที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐) ได้กำหนดแนวทางการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| - นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |

- หัวหน้าส่วนราชการ

เป็นกรรมการ

- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

ข้อพิจารณา

๑. เพื่อถือปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบดังกล่าว จึงเห็นควรพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น ดังนี้

- | | | |
|---------------------------|--|-----------------------------|
| ๑. นายสายชล นิมพาลี | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นางรัฐกานต์ นาคทอง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางชุดิมา บุญศรี | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางเบญจมาศ วรรณศิริ | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นายจตุรงค์ พุ่มห่วย | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. น.ส.ธัญญา นาคสุข | รองปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์ | นักทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการ
และเลขานุการ |

๒. หลังจากทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เสร็จเรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. หลังจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ทั้งนี้ให้มีผล ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ และออกคำสั่งการจัดพนักงานและลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างลงสู่กรอบอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) พร้อมส่งสำเนาคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องรายงานให้จังหวัดสิงห์บุรีทราบอีกครั้ง

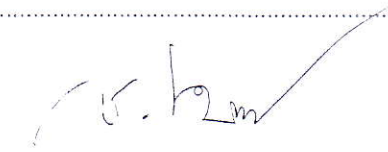
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่แนบท้ายมาพร้อมนี้



(นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น.....
.....
.....



(นางชุตีมา บุญศรี)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็น.....
.....
.....



(นางรัฐกานต์ นาคทอง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

คำสั่ง / ความเห็น นายก อบต. พักทัน.....
.....
.....



(นายสายชล ฉิมพาลี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

ที่ ๒๗๑/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ
ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสืออำเภอบางระจัน ที่ สห ๐๐๒๓.๑๐/ว ๒๐๑๔ ลงวันที่ ๑๔
กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน จึงขอแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็น
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------|---|-----------------------------|
| ๑. นายสายชล ฉิมพาลี | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นางรัฐกานต์ นาคทอง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางชุดิมา บุญศรี | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางเบญจมาศ วรรณศิริ | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นายจตุรงค์ พุ่มห้วง | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. น.ส.ธัญญา นาคสุข | รองปลัด อบต. รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์ | นักทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการ
และเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ตามหนังสืออำเภอบางระจัน ที่ สห ๐๐๒๓.๑๐/ว ๒๐๑๔ ลงวันที่ ๑๔
กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้คำนึงถึง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและ
คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่าย
ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ
๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสายชล จิมพาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน.....

ที่.....สป.๐๗๓/๒๕๖๐.....วันที่.....๑๑...สิงหาคม ๒๕๖๐.....

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

เรียน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

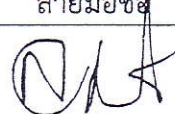
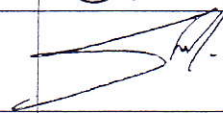
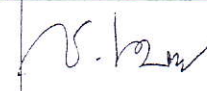
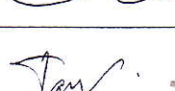
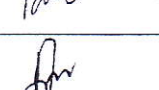
ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ที่ ๒๗๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน โดยให้ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในค่านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน เข้าร่วมประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ ในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสายชล ฉิมพาลี)
ประธานคณะกรรมการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกัน
วันที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพิกัน

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสายชล ฉิมพาลี	ประธานคณะกรรมการ		
๒	นางรัฐกานต์ นาคทอง	คณะกรรมการ		
๓	นางชุติมา บุญศรี	คณะกรรมการ		
๔	นางเบญจมาศ วรรณศิริ	คณะกรรมการ		
๕	นายจตุรงค์ พุ่มห่วง	คณะกรรมการ		
๖	นางสาวธัญญา นาคสุข	คณะกรรมการ		
๗	นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์	เลขานุการคณะกรรมการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันพุธที่ ๑๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน

ผู้มาประชุม

๑. นายสายชล ฉิมพาลี	นายก อบต.พิกหัน	ประธานกรรมการ
๒. นางรัฐกานต์ นาคทอง	ปลัด อบต. พิกหัน	กรรมการ
๓. นางชุตีมา บุญศรี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางเบญจมาศ วรรณศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายจตุรงค์ พุ่มห้วง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. น.ส.ธนัญชา นาคสุข	รองปลัด อบต.พิกหัน ฯ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายสายชล ฉิมพาลี ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน
เป็นประธานในที่ประชุม และได้ดำเนินการตามระเบียบวาระประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายสายชล ฉิมพาลี
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

สวัสดีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน ตามคำสั่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน ที่ ๒๗๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม
๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ
๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะ
กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลพิกหัน ตามหนังสืออำเภอบางระจัน ที่ สห ๐๐๒๓.๑๐/ว ๒๐๑๔ ลง
วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตาม
กฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน
ของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่าย
ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงิน

/จบประ...

มติที่ประชุม

งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

นายสายชล ฉิมพาลี
ประธานกรรมการ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ เรื่องการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-
๒๕๖๓) มอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน เป็นผู้ชี้แจงให้
คณะกรรมการทุกท่านทราบ

นางรัฐกานต์ นาคทอง
กรรมการ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน
๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน จะต้องดำเนินการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้แล้วเสร็จก่อนแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี
พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๐ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ให้ถือปฏิบัติตามหนังสืออำเภอบางระจัน ที่ สห ๐๐๒๓.๙/๒๐๒๒ ลงวันที่
๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย
บัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลพักทัน ยุทธศาสตร์หลักที่ คสช.
ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ๒๐ ปี
ยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ยุทธศาสตร์ระดับอำเภอ ยุทธศาสตร์แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-
๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One
Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง
รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำ
แผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพคุ้มค่า

/๑.๒ขอให้...

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การจัดการขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคน หรือคนล้นงาน ขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ปริมาณข้อมูล โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าว ต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณ ตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรา ค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณ การในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี ฐานการ คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็น ฐานคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวก เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔. การกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงาน นั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้างแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการ

/สรรหา...

สรรหาบุคคลแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานจ้างส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็น ตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้ง กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

๗. การรายงาน

ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักฐาน ในการตรวจสอบขอใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงทุกครั้ง

ในเบื้องต้นคณะกรรมการได้ทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้สอดคล้องกับกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และได้วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน และ วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน และได้ปรึกษาหารือรอบกับผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบลของแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงได้มอบหมายให้ นาง ฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์ ตำแหน่งกรรมการและเลขานุการ ไปสรุปและจัดทำร่าง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นแนวทางให้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณาอย่างเป็นทางการ ในวันนี้ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสม อีกครั้งตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้แจกให้ตามหัวข้อดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วน ตำบลพักทัน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

จะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและ กรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
๑๓. ประกาศกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

หากมีหัวข้อใดที่ต้องการให้แก้ไขหรือเพิ่มเติม ขอให้คณะกรรมการ
แจ้งที่ประชุมได้เลยค่ะ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ในครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้
๔ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน กองคลัง กอง
ช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังคน
ไว้จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา
พนักงานจ้างคนงานทั่วไป ๓ อัตรา ซึ่งเมื่อคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในทุก
อัตราที่กำหนดไว้จะมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน
อื่นดังนี้

ประมาณการรายจ่ายประจำปี	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ร้อยละ)
ปี ๒๕๖๐ ๓๐,๕๐๐,๐๐๐	
ปี ๒๕๖๑ ๓๒,๐๒๕,๐๐๐ (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๐)	๗,๙๑๖.๓๒๘ (ร้อยละ ๒๔.๗๒)
ปี ๒๕๖๒ ๓๓,๖๒๖,๒๕๐ (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๑)	๘,๒๒๖.๕๗๖ (ร้อยละ ๒๔.๔๖)
ปี ๒๕๖๓ ๓๕,๓๐๗,๕๖๓ (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๒)	๘,๔๗๗.๖๖๔ (ร้อยละ ๒๔.๐๑)

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันเสนอความคิดเห็นว่าควรเพิ่มตำแหน่งหรือ
ยุบตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ
๒๕๖๑-๒๕๖๓) หรือไม่ โดยขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาถึงภาระ
ค่าใช้จ่าย เหตุผล ความจำเป็น รวมทั้งพิจารณาจากเอกสารประกอบการ
วิเคราะห์ค่างานของปีที่ผ่านมา ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเอกสารได้แนบท้าย
อยู่ในภาคผนวก ในการเสนอเพิ่มตำแหน่งหรือยุบตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ
เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็น

/และคณะ...

และคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากปลัด สำนักปลัด
กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯลฯ ค่ะ

นางรัฐกานต์ นาคทอง
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของ ปลัด/รองปลัด เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) รายละเอียดการ
วิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	บริหารท้องถิ่น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑.๙๓	๑	
๒.	บริหารท้องถิ่น	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑.๒๘	๑	
รวมอัตรากำลังที่ต้องการทั้งสิ้น			๓.๒๑	๒	๐

ปลัด อบต. /รอง ปลัด อบต. จะไม่สังกัดส่วนราชการ แต่อยู่ในฐานะผู้กำกับ
ดูแลทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ปัจจุบัน
มีตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๒ อัตรา ได้แก่ ปลัด อบต. ๑ อัตรา และรองปลัด อบต. (๑
อัตรา ได้พิจารณาปริมาณงานแล้วมีความเหมาะสมกับอัตรากำลัง
ที่มีอยู่ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ

นางชุติมา บุญศรี
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของสำนักปลัด อบต. เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) รายละเอียดการ
วิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	อำนวยการ ท้องถิ่น	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑.๕๓	๑	
๒.	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑.๐๙	๑	

/ที่...

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๓.	วิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๒.๒๐	๑	
๔.	วิชาการ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๒.๐๓	๑	
๕.	ลูกจ้างประจำ	นักจัดการงานทั่วไป	๒.๖๖	๑	
๖.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนิติกร	๑.๑๓	๑	
๗.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒.๐๗	๑	
๘.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๓.๐๗	๑	
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ			๑๕.๗๘	๘	๐

สำนักปลัด อบต. ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วน
ตำบล จำนวน ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และ พนักงานจ้าง
ตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา ได้พิจารณาปริมาณงานแล้วมีความเหมาะสมกับ
อัตรากำลังที่มีอยู่จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ

นางเบญจมาศ วรรณศิริ
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของกองคลัง เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) รายละเอียดการ
วิเคราะห์
ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑.๒๐	๑	
๒.	วิชาการ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้/ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๒.๑๓	๑	

/ที่...

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๓.	วิชาการ	นักวิชาการเงินและบัญชี/ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑.๕๒	๑	
๔.	ลูกจ้างประจำ	นักวิชาการคลัง	๑.๑๙	๑	
๕.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑.๑๗	๑	
๖.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๒.๐๗	๑	
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ			๙.๒๘	๖	๐

กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๖ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจรวมทั้งสิ้น ๒ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา พิจารณาปริมาณงานแล้ว มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ

นายจตุรงค์ พุ่มห้วง
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของกองช่าง เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) รายละเอียดการ
วิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๒.๘๑	๑	
๒.	ทั่วไป	นายช่างโยธา/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๓.๐๕	๑	
๓.	ทั่วไป	นายช่างเครื่องกล/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	๑.๖๑	๑	

/ที่...

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๔.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๓.๑๐	๑	
๕.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒.๘๑	๑	
๖.	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑.๗๘	๑	๑
๗.	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	๑.๕๖	๑	
๘.	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	๒.๑๕	๑	
๙.	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	๒.๖๔	๑	
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ			๒๑.๕๑	๙	๑

กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๙ อัตรา ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง ๑ อัตรา และ ตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธาเป็นตำแหน่งว่างมาเกิน ๑ ปี ผมเห็นควรปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่องการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี โดยพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่าผมขอเสนอว่า ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธาควรขยับเล็ก เพราะในส่วนกองช่างในการทำงานก็ไม่มีปัญหา และไม่จำเป็นต้องคนเพิ่ม

นายสายชล ฉิมพาลี
ประธานกรรมการ

ในตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ผมขอให้ดำเนินการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด ตามคำสั่ง คสช. พนักงานจ้างว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ขอให้พิจารณาขยับเล็กหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว ผมพิจารณาเห็นสมควรทำการขยับเล็กตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา กองช่าง

/ในส่วน...

นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์
กรรมการและเลขานุการ

ในส่วนของตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธาที่เป็นตำแหน่งว่างนั้น เดี่ยวดิฉันจะทำการยุบตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ในรอบต้นเดือนตุลาคม เนื่องจากทางสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรีได้แจ้งว่ายังไม่ให้ อบต. ทำการยุบ หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใดในรอบการทำแผนอัตรากำลังครั้งแรก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดิฉันจะทำตามคำสั่งที่คณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด ตามคำสั่ง คสช. พนักงานจ้างว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ขอให้พิจารณายุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์
กรรมการและเลขานุการ

ด้วยสัญญาจ้างของ นายจุลพงษ์ แจ่มใส ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า และนางสาวอนูธิดา ไทวิเศษ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จะสิ้นสุด สัญญาจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ในตำแหน่งของผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีเปลี่ยนเป็นเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา คือ นายสันชัย เอี่ยมเกิด นาย สมชาย มีวงษ์ นายวิภาค ทิวเชียง จะสิ้นสุดสัญญาจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น จึงทำการต่อสัญญาจ้างพนักงานดังกล่าวข้างต้น

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ ควรทำการต่อสัญญาจ้างตามเดิม

น.ส.ธัญญา นาคสุข
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของกองการศึกษาฯ เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) รายละเอียดการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑.๒๘	๑	๑
๒.	สายงานการสอน	ครู ศศ. ๑ ๑๖-๒๐๐-๐๔	๑.๔๐	๑	
๓.	สายงานการสอน	ครู ศศ. ๑ ๑๖-๒๐๐-๔๙	๑.๔๐	๑	๑

/ที่...

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๔.	สายงานการ สอน	ครู คศ. ๑ ๑๖-๒๐๐-๗๗	๑.๔๐	๑	
๕.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	๑.๔๒	๑	
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ			๖.๙	๕	๐

กองการศึกษา ฯ ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๕ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๑ อัตรา (ว่าง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และครู (คศ.๑) จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา ได้วิเคราะห์ค่างานพิจารณาปริมาณงานแล้ว มีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์
กรรมการและเลขานุการ

ในส่วนกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตอนนี้ได้ทำการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดย ๒ วิธี ๑. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ประสงค์จะดำเนินการด้วยวิธีการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน หรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งและระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างนั้น เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นที่สามารถดำเนินการได้ภายในกำหนดระยะเวลา ๑๕๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐
๒.กรณีไม่ดำเนินการสรรหาตาม (๑) การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารเป็นอำนาจของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ในการดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างนั้น ซึ่งเป็นไปโดยผลของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐

ที่ผ่านมาดิฉันได้ทำการสรรหาโดยการประชาสัมพันธ์ รับ โอน (ย้าย) เป็นประจำทุก ๖๐ วัน แต่ผลปรากฏไม่มีผู้ใดประสงค์ติดต่อขอรับโอน (ย้าย) ในรอบครั้งหน้าถ้ากรมมีหนังสือแจ้งมาเรื่องการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ จะทำหนังสือแจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

/(ก.จ....

(ก.จ. กท. และ ก.อบต.) ในการดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหารที่วางนั้น

มติที่ประชุม

- เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ระเบียบวาระที่ ๕

นายสายชล ฉิมพาลี
ประธานกรรมการ

เรื่องอื่น ๆ

มีคณะทำงานท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี
ขอมอบหมายให้ นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์ ตำแหน่ง กรรมการและเลขานุการ
ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
เป็นรูปเล่มให้เรียบร้อยพร้อมทั้งแนบเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอให้
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต. จังหวัดสิงห์บุรี)
ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลพิกพัน จะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น.

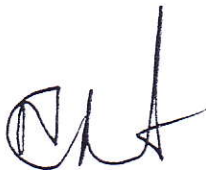
(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์)
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสายชล ฉิมพาลี)
ประธานกรรมการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี ให้
ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน จึงขอประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการรายละเอียด
ตามเอกสารแนบท้ายประกาศดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม
งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับ งานนิติกร งานพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนา
องค์การบริหารส่วนตำบล งานข้อมูลและสถิติ งานงบประมาณ กำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วน
ราชการของส่วนราชการอื่นให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการ ส่งเสริมและพัฒนา
คุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมพัฒนาและจัดการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ
เกษตรกรรม งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป
- งานสารบรรณ
- งานจัดระเบียบชุมชน
- งานเลือกตั้งทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน
- งานพิธีการและรัฐพิธี
- งานส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- งานบริหารงานบุคคล
- งานกิจการสภา
- งานสวัสดิการ
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานแผนงานแม่บทชุมชน
- งานข้อมูลสถิติและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ
- งานสารสนเทศและเทคโนโลยี

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติงบประมาณ
- งานกฎหมายนิติกรรมและสัญญา

๑.๔ งานสังคมสงเคราะห์

- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา วัยรุ่นและผู้พิการ
- งานพัฒนาส่งเสริมศักยภาพฝ่ายสังคมสงเคราะห์
- งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน
- งานส่งเสริมกิจกรรมหมู่บ้าน
- งานอบรมพัฒนาอาชีพกลุ่ม
- งานส่งเสริมสนับสนุนกองทุนกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจชุมชนดำเนินการ
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบล
- งานส่งเสริมการเกษตร การประมง การเลี้ยงสัตว์
- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย
- งานศูนย์เยาวชนหมู่บ้าน ตำบล
- งานการกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมและเผยแพร่
- งานป้องกันยาเสพติด

๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานอนามัยชุมชน
- งานควบคุมโรคติดต่อ
- งานควบคุมการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานาบริการสาธารณสุข

๒. กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งเงินเดือนค่าตอบแทน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาการเบิกจ่ายการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สินหนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่าย งานจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๑ งานการเงิน

- งานการเงิน
- งานงานรับ - เบิกจ่ายเงิน
- งานการเก็บรักษาเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย

๒.๒ งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานแสดงสถานะทางการเงิน
- งานงบการเงินและงบทตรง

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัด

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ-อุปกรณ์

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การก่อสร้าง การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ การซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม การเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. งานควบคุมอาคาร งานตกแต่งสถานที่ งานสำรวจและแผนที่ งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง งานระบายน้ำ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๑ งานบริหารทั่วไปคณะและชุมชน

- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานสวัสดิการ
- งานการประชุม

๓.๒ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะ
- งานก่อสร้างอาคารเขื่อนทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง
- งานติดตามและประเมินผล

๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการสภา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ
- งานระบบประปาชนบท

๓.๕ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางแผนพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

๓.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกันภัยธรรมชาติ
- งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัย
- งานกู้ภัย
- งานรักษาความสงบภายใน

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาตามอัธยาศัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การดำเนินการโครงการอาหารเสริม(นม) อาหารกลางวันของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนประถมศึกษา งานด้านวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานธุรการ
- งานศูนย์วัฒนธรรมตำบล
- งานส่งเสริมการอ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- งานติดตามและประเมินผล

๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียน

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา
- งานบริหารจัดการศึกษา
- งานจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน
- งานอนุบาลการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

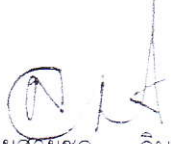
- งานอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- งานกิจการศาสนา
- งานท่องเที่ยว
- งานบริการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- งานโบราณสถาน

๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ

- งานจัดค่ายเยาวชน
- งานกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่.....๑.....เดือน.....ตุลาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่.....๑๐.....เดือน.....ตุลาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายสายชล จิมพาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๘ และข้อ ๑๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสายชล ฉิมพาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

สำเนาถูกต้อง

(นายสายชล ฉิมพาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน