

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



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. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
-ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลพัททัน	๒๑
-ยุทธศาสตร์หลัก ที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน	๒๒
-ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๒๒ - ๒๗
-ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒	๒๗ - ๒๘
-ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสิงห์บุรี	๒๘ - ๓๐
-ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอบางระจัน	๓๐ - ๓๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๗ - ๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐ - ๔๓
๘.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน	๔๔ - ๔๖
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๗ - ๕๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๒ - ๕๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๖ - ๖๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒ - ๖๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗ - ๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๙ - ๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัด สิงห์บุรี) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยให้ เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์กรบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์กรบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ โดยให้คำนึงถึง อำนาจ หน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ งบประมาณด้านบุคลากร งบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยให้สอดคล้องกับแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานเพื่อรองรับ การถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยราชการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบริหารงานตามที่ได้รับถ่ายโอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลพิกหัน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 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 นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสิงห์บุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย 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” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย

กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ดังนี้

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

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

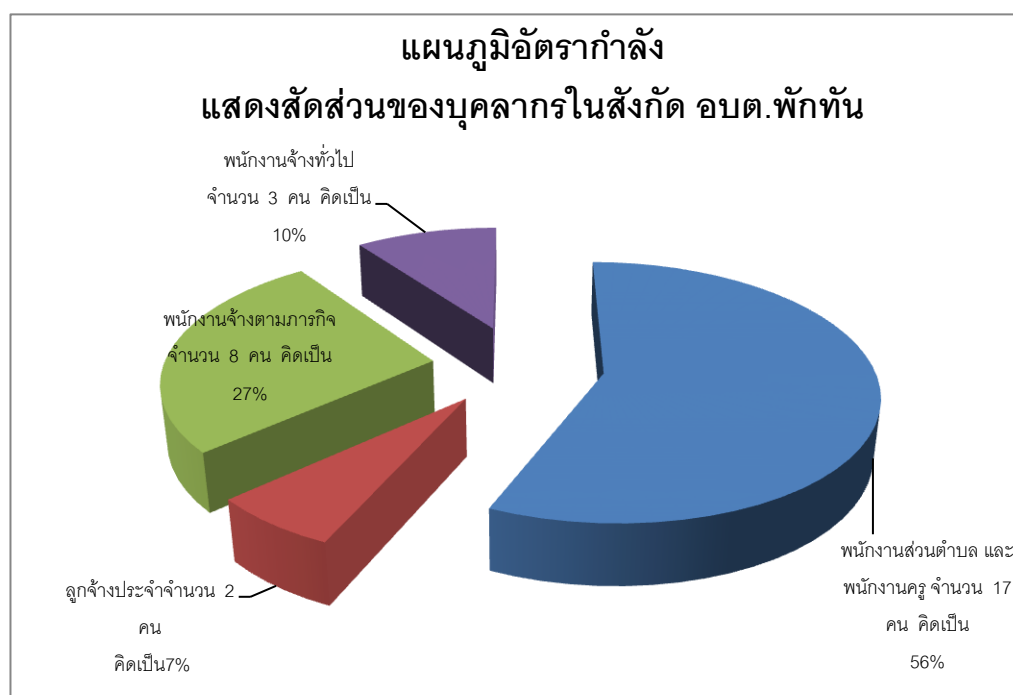
ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

- จากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวนัยการทั่วไป 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

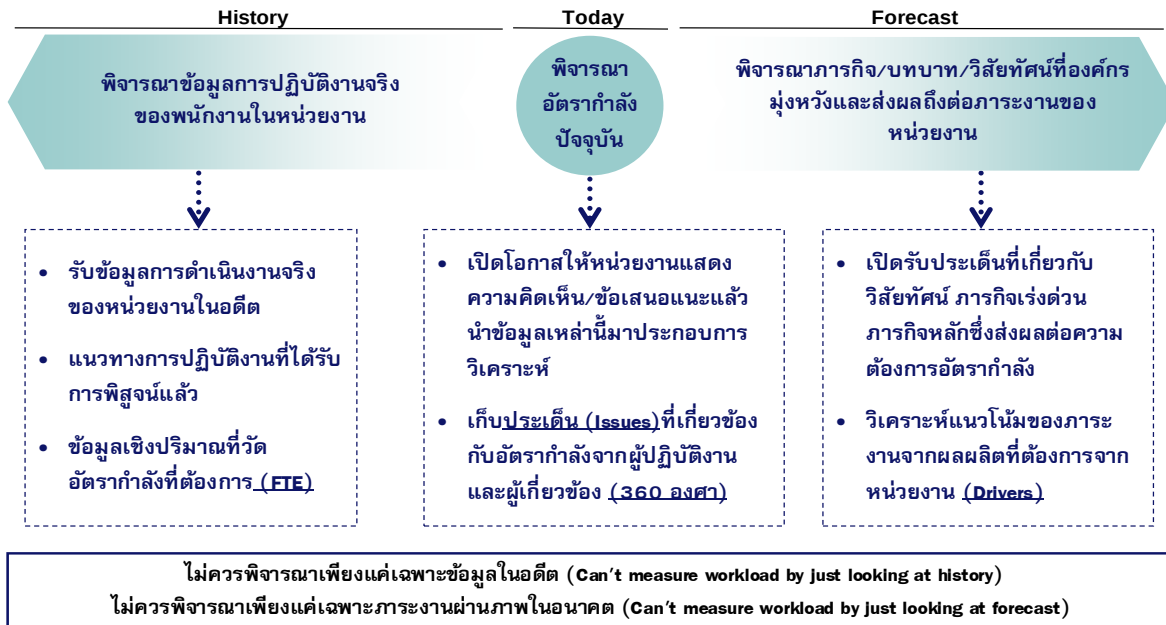
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ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

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

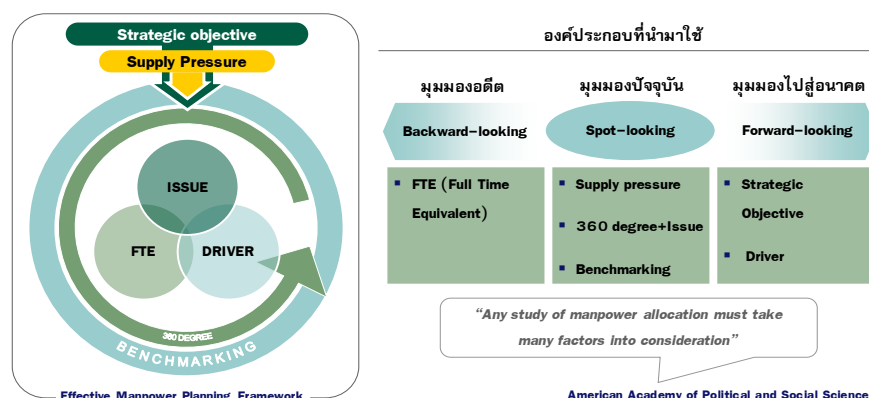
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ

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 ผู้มีคุณวุฒิต่ำปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ 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 สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน (การตรวจประเมิน LPA)

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

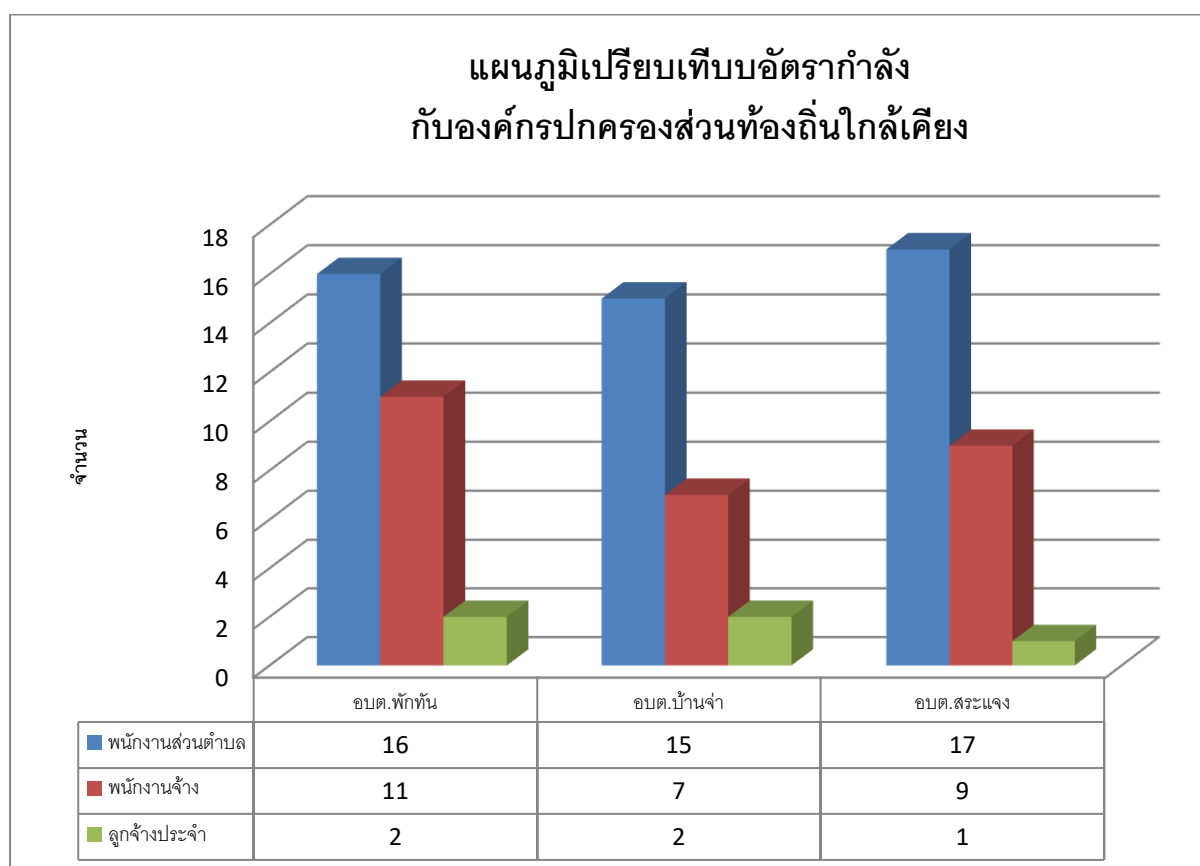
■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น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

■ **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพักทันเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

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

■ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน องค์การบริหารส่วนตำบลสระแจง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านจำ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนักดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัททันสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะ

ช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไป

ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอบางระจัน ตามทางหลวงของแผ่นดิน หมายเลข ๓๒๕๑ โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อบ้านดอนกำ ตำบลบางซุด อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท

ทิศใต้ ติดต่อบ้านสระแจง อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อบ้านโคกช้าง ตำบลทุ่งคลี อำเภอดมบางนางบวช จังหวัด

สุพรรณบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อบ้านเชิงกลัด 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 นอกจากนี้ยังมีสาธารณะอยู่ในหมู่ที่ 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 บ้านรื้อกรูด

หมู่ที่ ๔ บ้านไร่เจ๊ก

หมู่ที่ ๙ บ้านหนองจิก

หมู่ที่ ๕ บ้านพักทัน

หมู่ที่ ๑๐ บ้านดงยางโทน

จำนวนครัวเรือนและประชากร

ประชากรแยกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม	หมายเหตุ
น้อยกว่า ๑ ปี - ๑๗ ปี	๔๒๖	๓๙๐	๘๑๖	
ช่วงอายุ ๑๘ - ๒๕ ปี	๒๔๗	๒๐๒	๔๔๙	
ช่วงอายุ ๒๖ - ๕๙ ปี	๑,๒๐๒	๑,๓๐๕	๒,๕๐๗	
ช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป	๔๐๑	๕๖๑	๙๖๒	

แหล่งที่มาของข้อมูล:มกราคม ๒๕๖๓ สำนักบริหารการทะเบียน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

จำนวนประชากรและครัวเรือนของแต่ละหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านคลองหมูสี	๑๒๔	๒๑๔	๒๐๗	๔๒๑
๒	บ้านพักทัน	๒๒๙	๓๗๗	๓๕๓	๗๓๐
๓	บ้านพักทัน	๔๓	๖๐	๘๓	๑๔๓
๔	บ้านไร่เจ๊ก	๑๒๑	๑๗๒	๑๗๔	๓๔๖
๕	บ้านพักทัน	๑๓๕	๒๐๕	๒๒๖	๔๓๑
๖	บ้านทุ่งกลับใหญ่	๑๘๘	๒๖๔	๒๙๖	๕๖๐
๗	บ้านทุ่งกลับน้อย	๑๗๙	๒๕๐	๒๘๖	๕๓๖
๘	บ้านริ้วกรูด	๑๔๖	๒๕๔	๒๕๒	๕๐๖
๙	บ้านหนองจิก	๑๓๙	๒๔๙	๒๗๕	๕๒๔
๑๐	บ้านดงยางโทน	๑๔๙	๒๒๖	๒๖๐	๔๘๖
รวม		๑,๔๕๓	๒,๒๗๑	๒,๔๑๒	๔,๖๘๓

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 วัดโคกอน

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 ๑๗ คน |
| ประธานสภา | จำนวน ๑ คน |
| รองประธานสภา | จำนวน ๑ คน |
| สมาชิกสภา | จำนวน ๑๕ คน |
| - เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน | จำนวน ๒๗ คน |
| <u>สำนักปลัด</u> | <u>จำนวน ๑๐ คน</u> |
| ข้าราชการ | จำนวน ๕ คน |
| ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ คน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๓ คน |
| <u>กองคลัง</u> | <u>จำนวน ๖ คน</u> |
| 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
คนงานทั่วไป	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 ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

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

๔.๓ ด้านสังคม

- ช่วยประสานงานในการจัดทำกิจกรรมของกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มเยาวชนและจัดตั้งกลุ่มเพื่อร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของสมาชิกและบุคคลทั่วไป
- ประสานงานให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสในการดูแลรับ ส่งผู้ป่วยโดยใช้รถยนต์ส่วนกลาง
- จัดหาแหล่งพักผ่อนสาธารณะที่สะดวกสบายให้กับชุมชน
- พัฒนาศักยภาพ โดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมให้กับชุมชน
- โครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ และผู้พิการ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในตำบล
- จัดโครงการกีฬาต้านยาเสพติดประจำปี ให้คนในพื้นที่เข้าร่วมกิจกรรม
- โครงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น ภัยหนาว วาตภัย ภัยแล้ง อัคคีภัย อุทกภัย ฯลฯ
- จัดกิจกรรมวันสำคัญตามประเพณีไทย
- สนับสนุนงบประมาณในการซ่อมแซมและสร้างหอกระจายข่าวของหมู่บ้าน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาคุณภาพแหล่งน้ำในเขตตำบลพักทันให้มีความเหมาะสมมีประสิทธิภาพที่จะเป็นแหล่งน้ำของชุมชน
- การพัฒนาระบบประปาให้สะอาดและขยายการให้บริการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของชุมชน
- การขุดลอกสระน้ำที่ตื้นเขิน เพื่อให้จัดเก็บน้ำให้ได้มากขึ้นและจัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติมในพื้นที่ที่ขาดแคลน สามารถให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์มากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลพักทันได้ดำเนินงานขุดสระ ขุดลอกสระ และขุดลอกคลอง เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการกักเก็บน้ำไว้ใช้อุปโภคและบริโภค และจัดระบบประปาหมู่บ้านเพื่อให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ตรวจคัดกรองสุขภาพ
- การให้สุขศึกษาแก่ประชาชน
- การส่งเสริมการออกกำลังกาย

- การจัดดูแลสวัสดิการให้แก่ผู้เจ็บป่วย
- การจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดูแลสุขภาพ
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้กับอาสาสมัคร (อสม.) และผู้มีจิตอาสาเพื่อให้มี

ความพร้อมในการดำเนินงาน

- อบรมให้ความรู้แก่หญิงมีครรภ์และมารดา ด้านโภชนาการและการเลี้ยงดู
- อบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จัดโครงการป้องกันและ

ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่มีอยู่เป็นพาหะนำโรค มีการฉีดพ่นยา และแจกทรายอะเบทให้กับประชาชน รวมถึงการป้องกันโรคระบาดอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ

- จัดซื้อวัคซีนฉีดป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ดำเนินการส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส

ทางสังคม

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลพักทันคือ **“พักทันเป็นตำบลที่น่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลพักทันเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลพักทัน ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก เยาวชน สตรีฯ
- แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน
- แนวทางที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อฯ
- แนวทางที่ ๔ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พฤติกรรมเสี่ยงในทุกๆระดับ
- แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา การพัฒนาคนให้มีความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการค้าเนินชีวิตของประชาชนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- แนวทางที่ ๒ พัฒนาพื้นที่สีเขียวเชิงอนุรักษ์เพื่อการจัดการทรัพยากรฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิ

ปัญหาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว

- 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 -๒๕๘๐) สรุปย่อได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
 สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
 ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
 เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



ทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

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



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 นำข้อคิดเห็นจากสภาพัฒนาการแห่งชาติ และความคิดเห็นจากภาคประชาชนมาเป็นข้อมูลในการยกร่างยุทธศาสตร์ชาติด้วย และได้ นำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ต่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ในการดำเนินการขั้นต่อไป คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติจะนำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและจะได้รับการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน

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

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

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 ขจัดคอร์รัปชัน 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 ที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลผลิตการผลิตและการใช้นวัตกรรมใน 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 ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำกรเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และ ปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรม ปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่า และยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

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

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและ 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) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาค และเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(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 ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสิงห์บุรี

วิสัยทัศน์จังหวัดสิงห์บุรี (Vision)

“ศูนย์กลางอาหารและเกษตรปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวสร้างสรรค์ สังคมเป็นสุข”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภาคเกษตร และเพิ่มมูลค่าการผลิต โดยเทคโนโลยีที่เหมาะสม
๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์
๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต พัฒนาระบบโครงสร้างทางสังคม ทนทางสังคม และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

๑. ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพปลอดภัย มีการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่า มีบรรจุภัณฑ์ที่ทันสมัยได้มาตรฐาน สู่ตลาดผู้บริโภคผ่านหลายช่องทาง
๒. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว และบริการท่องเที่ยวมีคุณภาพได้มาตรฐาน
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

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 และข้อมูลทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญของจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

- ๑.๑ แก้ไขปัญหาความยากจนโดยใช้แนวพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง” และ “ชุมชนพึ่งตนเอง”
- ๑.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพตามศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่น
- ๑.๓ ส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ผู้นำอาชีพ ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ในด้านการอาชีพ
- ๑.๔ จัดให้มีและพัฒนาศูนย์แสดงสินค้าจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ในระดับจังหวัดและชุมชน
- ๑.๕ ส่งเสริมการใช้ความรู้สมัยใหม่/เทคโนโลยีควบคู่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต
- ๑.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการผลิตและแปรรูปสินค้าทางการเกษตรและอาหารปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะ

กลยุทธ์

- ๑.๑ จัดให้มีและพัฒนาโครงข่ายเส้นทางคมนาคมสายหลักอย่างเป็นระบบและทั่วถึง/ปรับปรุงบำรุงรักษาดนตามภารกิจถ่ายโอนให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์
- ๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดน ป้าย สัญญาณแจ้งเตือน สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำให้มีมาตรฐาน

- ๑.๓ จัดให้มี/ซ่อมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า และประปาสาธารณะ
- ๑.๔ จัดให้มีระบบสาธารณูปโภคให้กับชุมชนอย่างเป็นระบบ และทั่วถึง
- ๑.๕ บำรุงรักษาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค การเกษตร และแก้ปัญหาน้ำแล้ง
- ๑.๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖: พัฒนาศักยภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผังเมืองรวมและผังชุมชนจังหวัดสิงห์บุรีตามภารกิจถ่ายโอนหรือรับผิดชอบ
- ๖.๒ บำรุงรักษาสภาพแวดล้อมลำน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๖.๓ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงสวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ
- ๖.๔ จัดทำแนวเขื่อนป้องกันน้ำท่วมในพื้นที่เสี่ยงภัย
- ๖.๕ การบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
- ๖.๖ ปลุกจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักช่วยกันอนุรักษ์และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
- 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 ยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาระบบโครงสร้างทางสังคมและทุนทางสังคม
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. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	
การผลิตข้าวและผลผลิต ทางการเกษตรมีคุณภาพ ปลอดภัยได้มาตรฐานสู่ ตลาดผู้บริโภค	๑. ร้อยละที่ เพิ่มขึ้นของ จำนวนเกษตรกร ที่ผลิตข้าวและ ผลิตผล การเกษตร ปลอดภัย	๕	๕	๕	๕	๑. ส่งเสริมการผลิต ทางการเกษตรให้ ปลอดภัยและได้ มาตรฐาน
	๒. ร้อยละของ รายได้ที่เพิ่มขึ้น จากการจำหน่าย สินค้าอาหาร ปลอดภัย	๕	๕	๕	๕	๒. ส่งเสริมการลด การใช้สารเคมีกับ พืชผลทางการเกษตร ๓. พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานภาคเกษตร และบริหารจัดการน้ำ อย่างเป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและทุนทางสังคม

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	
ชาวอำเภอบางระจัน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	๑. ร้อยละของการ แพร่ระบาดของยาเสพติด รุนแรง	๐	๐	๐	๐	๑. เสริมสร้าง ความเข้มแข็งและ การมีส่วนร่วม ของชุมชน ๒. พัฒนาระบบ โครงสร้างและ บริการสาธารณะ ๓. พัฒนาส่งเสริม คุณภาพชีวิตทุก กลุ่มวัยในพื้นที่
	๒. ความสุขมวลรวม ในพื้นที่เพิ่มขึ้น	๕	๕	๕	๕	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์

เป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย				กลยุทธ์
		พ.ศ. ๒๕๖๓	พ.ศ. ๒๕๖๔	พ.ศ. ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖	
เพิ่มรายได้จากการ ท่องเที่ยว และ พัฒนาแหล่ง ท่องเที่ยว	๑. ร้อยละที่ เพิ่มขึ้นของ จำนวนนักท่องเที่ยว	๕	๕	๕	๕	๑. พัฒนาและพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในพื้นที่ ๒. การประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมการ ท่องเที่ยว
	๒. ร้อยละที่ เพิ่มขึ้นของรายได้ จากการท่องเที่ยว	๕	๕	๕	๕	

กลยุทธ์ของแต่ละเป้าประสงค์

เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: การผลิตข้าวและผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐาน

- กลยุทธ์**
๑. ส่งเสริมการผลิตทางการเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน
 ๒. ส่งเสริมการตลาดใช้สารเคมีกับพืชผลทางการเกษตร
 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) การจัดให้มีการสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การจัดให้มีการสาธารณสุขการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘)การจัดให้มีมีการบำรุงสถานที่สำหรับกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- (๙)การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในตำบล

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คู้มครอง 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. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริหารแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง 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 เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

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 องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 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)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน (ระดับองค์กร)

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน 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

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการ หรือหน่วยงานใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

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 การยืมเงินทรองราชการ 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

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างและบูรณาการ 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 และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ 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

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๘.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

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. - งานรายงานผลและการปฏิบัติตามมติสภา 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. - งานรายงานผลและการปฏิบัติตามมติสภา 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	
๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
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	
๕) หน่วยตรวจสอบภายใน	๕) หน่วยตรวจสอบภายใน	
- ด้านการปฏิบัติการ - ด้านการวางแผน - ด้านการประสานงาน - ด้านการบริการ	- ด้านการปฏิบัติการ - ด้านการวางแผน - ด้านการประสานงาน - ด้านการบริการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

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

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗ 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

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑ อัตรา
---------------------	---------

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตราค่าจ้าง ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงาน ในแต่ละสายงาน ใช้วิธี คิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	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	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	ตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการ งบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ				
	ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ	-	-	-	-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ ต้น								
(๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)								
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ ต้น								
(๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)								
สำนักปลัด (๐๑)								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าสำนักปลัด								
(๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)								
๔. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)								
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)								
๖. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑)								
ลูกจ้างประจำ								
๗. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘. ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
๑๑. นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองคลัง								
(๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)								
๑๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑)								
๑๓. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)								
ลูกจ้างประจำ								
๑๔. นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
๑๗. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการกองช่าง								
(๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)								
๑๘. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)								
๑๙. นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓. คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
๒๔. นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
(๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)								
๒๕. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๗)								
๒๖. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๘)								
๒๗. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(๖๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๙)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								บรรจุตั้งแต่
๒๘.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐ ต.ค. ๕๕
								- ปัจจุบัน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								กำหนดเพิ่ม
๒๙.นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
(๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)								
รวม	๓๐	๓๑	๓๑	๓๑	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๕๐๓,๕๒๐	๕๑๖,๙๖๐	๕๓๑,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	ว่างเต็ม
๓	<u>สำนักปลัด (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) ๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน ๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
๗	นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๘,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	(๒๓,๓๔๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนิติกร		๑	๑	๒๔๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๘,๘๔๐	๒๖๙,๒๘๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๐,๗๔๐)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๗๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๙๖,๓๒๐	(๑๔,๕๓๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๐,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๑๒๐	๑๖๒,๓๖๐	๑๖๘,๙๖๐	(๑๒,๕๑๐)
๑๑	กองการคลัง(๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๑๔	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการคลัง		๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๙,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	(๒๓,๓๔๐)
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๙๒๐	๑๘๙,๒๔๐	(๑๔,๐๑๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	(๑๒,๓๑๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ													
				(คน)	(๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	<u>กองช่าง (๐๕)</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) ๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๑๘	นายช่างโยธา ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)
๑๙	นายช่างเครื่องกล ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	ชง.	๑	๑	๔๑๓,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๔๒๖,๙๓๐	๔๔๐,๑๓๐	๔๕๓,๙๓๐	(๓๔,๔๓๐)
๒๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๘,๖๐๐	๑๗๕,๔๔๐	(๑๒,๙๙๐)
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๘๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๒๔๐	๑๙๙,๔๘๐	๒๐๗,๙๖๐	(๑๕,๔๐๐)
๒๓	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	กองการศึกษา (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น) ๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๕	ครู	คศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายเงิน อุดหนุน
๒๖	ครู	คศ.๑	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายเงิน อุดหนุน
๒๗	ครู	คศ.๑	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายเงิน อุดหนุน
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๕๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	งบท้องถิ่นจ่าย (๑๒,๕๕๐)
๒๙	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
	รวม												๕๙๗,๑๒๐	๒๖๔,๘๔๐	๒๗๑,๙๒๐	๘,๐๐๑,๕๑๐	๘,๒๖๖,๓๕๐	๘,๕๓๘,๒๗๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๒๐๐,๒๒๗	๑,๒๓๙,๙๕๓	๑,๒๘๐,๗๔๑	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๒๐๑,๗๓๗	๙,๕๐๖,๓๐๓	๙,๘๑๙,๐๑๑	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๒,๖๔	๒๒,๒๘	๒๑,๙๒	

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๓๘,๗๐๐,๐๐๐

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๔๐,๖๓๕,๐๐๐ (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

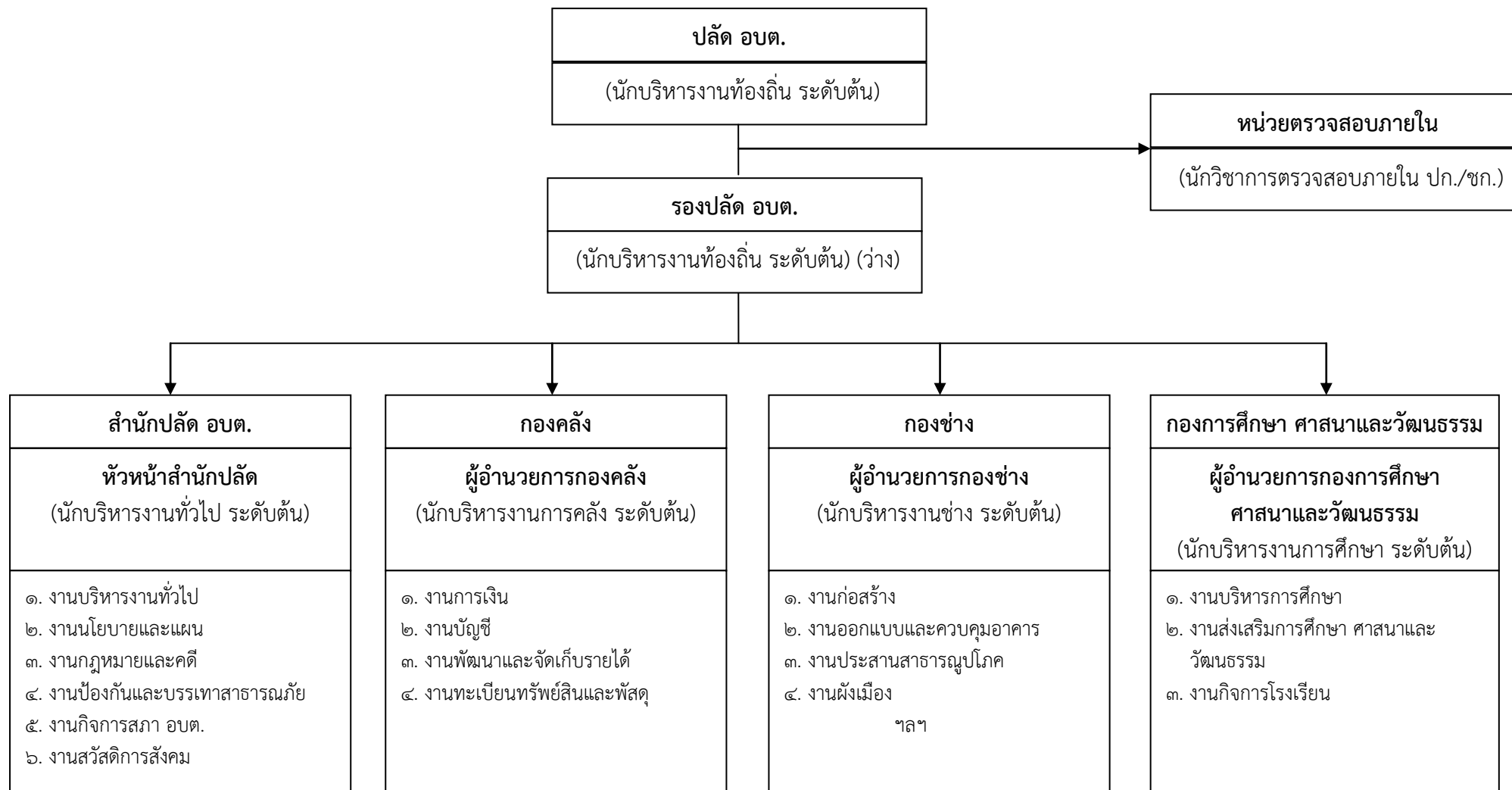
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๔๒,๖๖๖,๗๕๐ (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๔๔,๘๐๐,๐๘๗ (ประมาณการเพิ่มขึ้น ๕% จากงบประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผน)

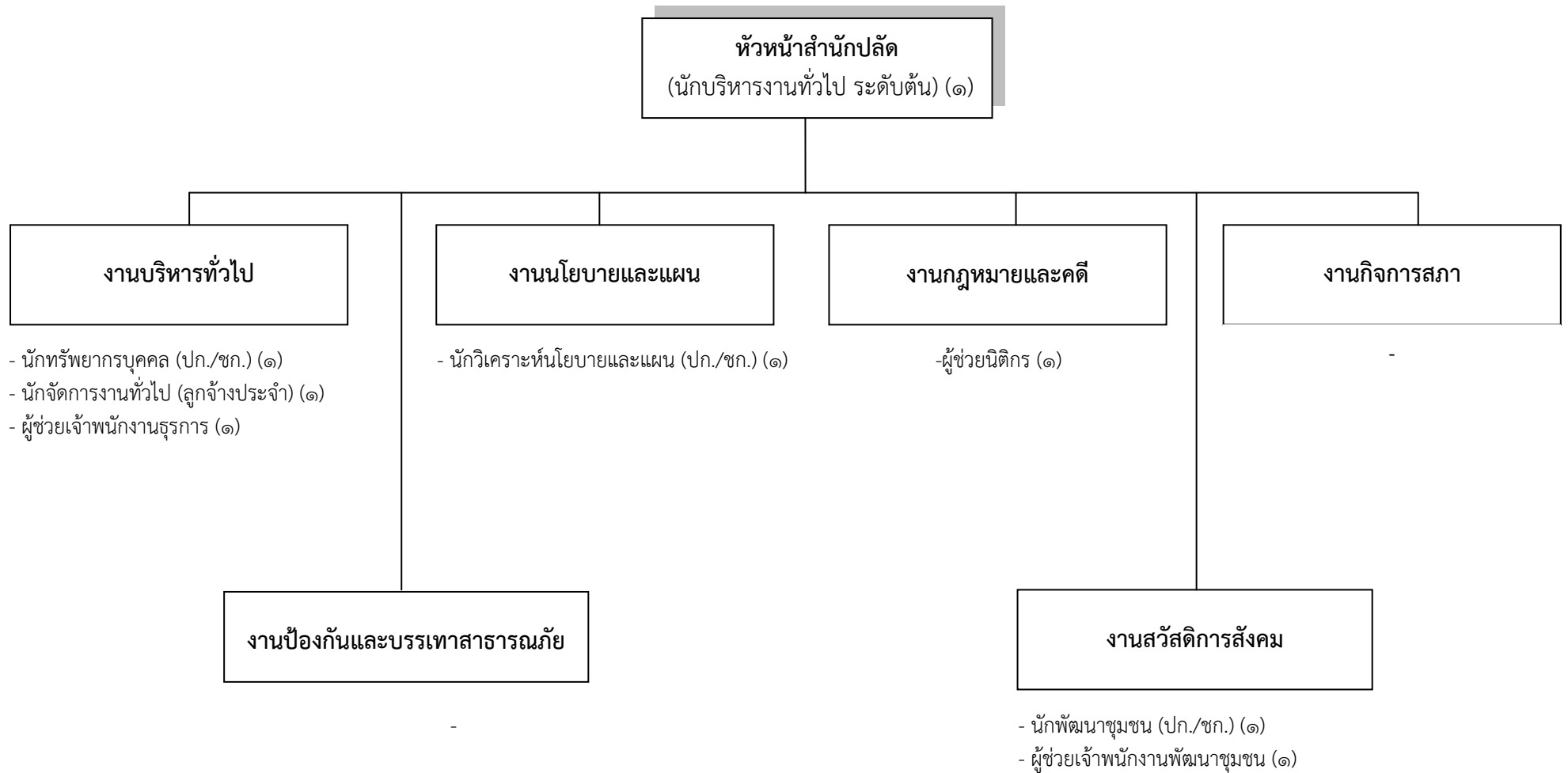
ผู้จัดทำ..... ผู้ตรวจสอบความถูกต้อง..... ผู้ตรวจสอบความถูกต้อง.....
 (นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์) (นางรัฐกานต์ แยมขยาย) (นายสายชล นิมพาลี)
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักหัน

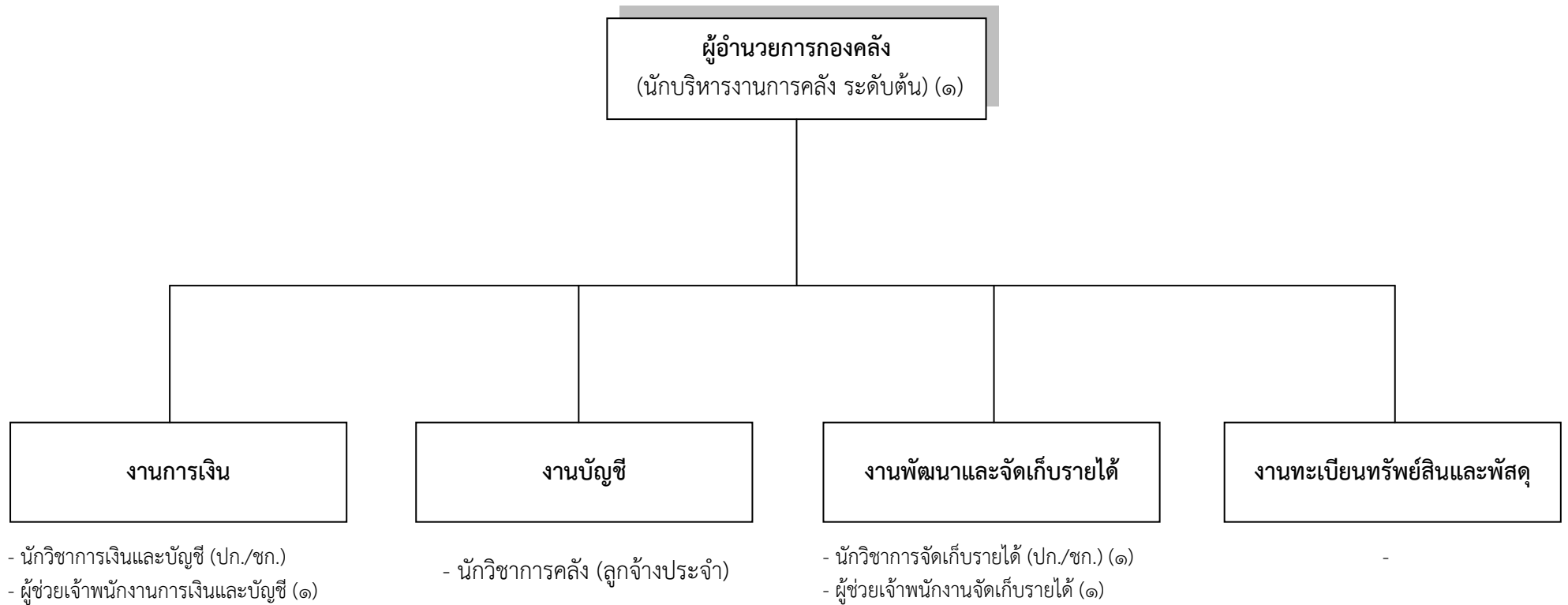


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



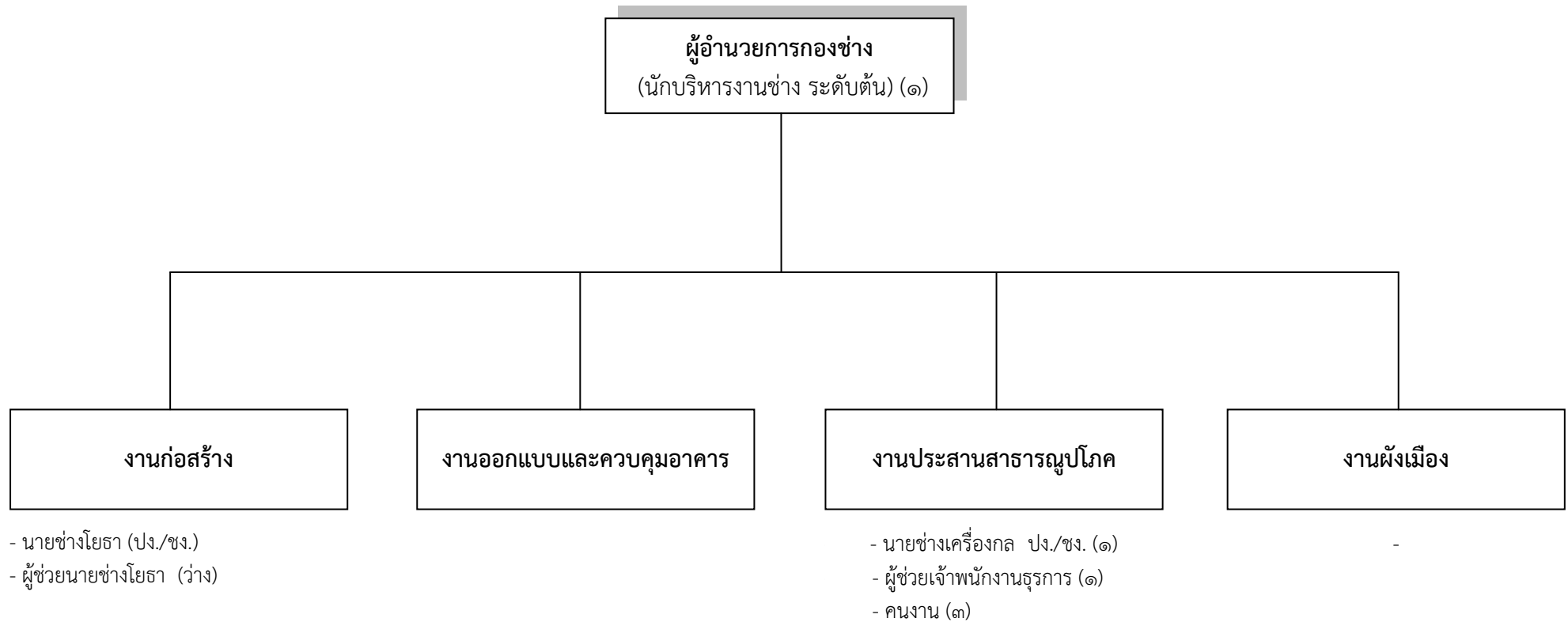
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-		๓	-	-	-	-	-	๑	๓	-	๘

โครงสร้างกองคลัง



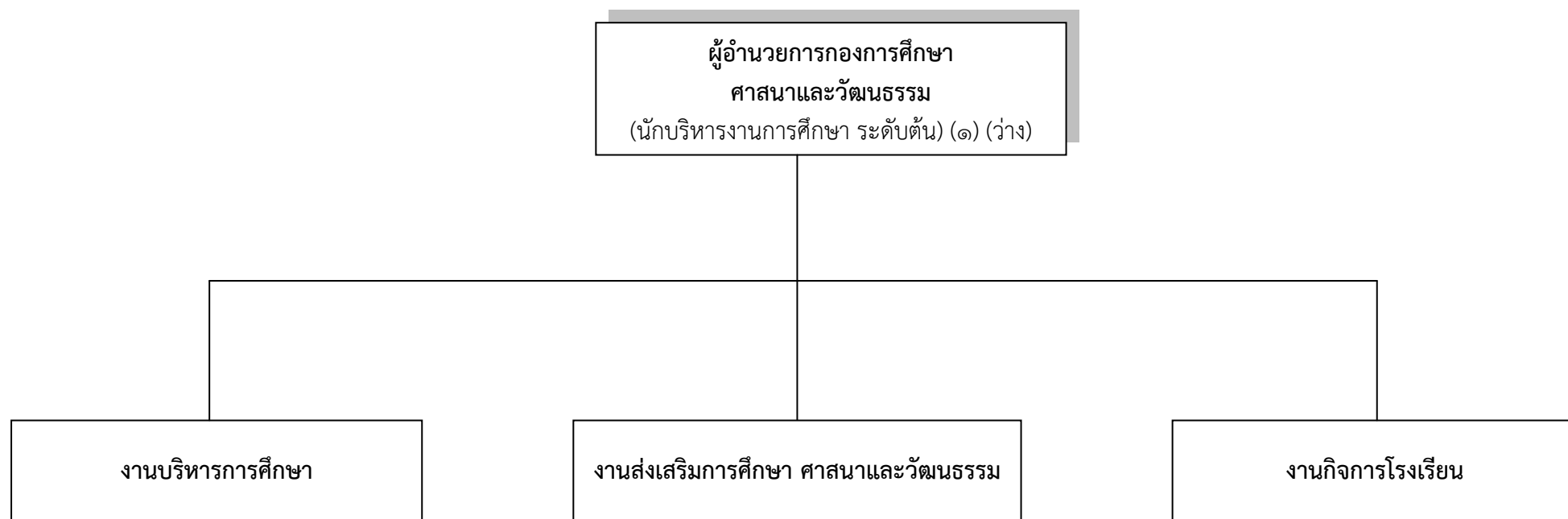
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



-ครู (๓)

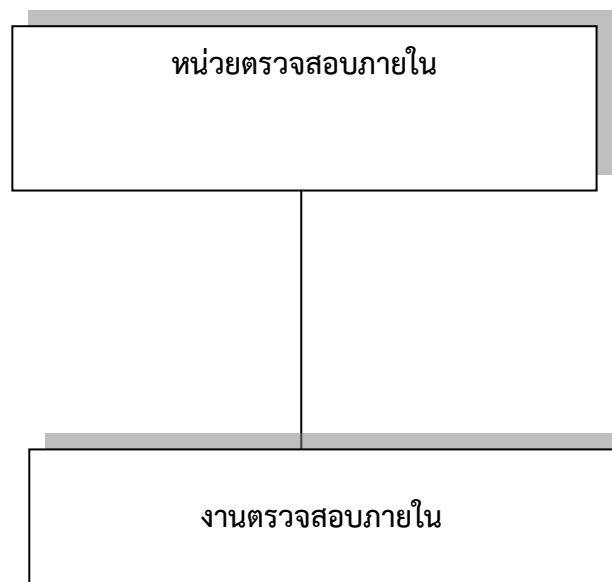
-ผู้ดูแลเด็ก (๑)

-

-

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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก) (๑) (กำหนดเพิ่ม)

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางรัฐกานต์ ไย้มขยาย	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๖๔-๓-๐๐ -๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๖๔-๓-๐๐ -๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงาน อบต.	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๙๐,๓๒๐
๒	-	-	๖๔-๓-๐๐ -๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๖๔-๓-๐๐ -๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงาน อบต.	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด												
ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓	นางชุตีมา บุญศรี	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๔-๓-๐๑ -๒๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๔-๓-๐๑ -๒๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๔	นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต)	๖๔-๓-๐๑ -๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๑ -๓๓๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นายเมธา ญาติ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต)	๖๔-๓-๐๑ -๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๑ -๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๖	นายสมภพ เปี่ยมเมธารักษ์	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๔-๓-๐๑ -๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๑ -๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗	ลูกจ้างประจำ นางราตรี โพธิ์กล้า	ปริญญาตรี (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสันติ ศรีศาสตร์	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๒๔๘,๘๘๐	-	-	๒๔๘,๘๘๐
๙	นางสาวศรียุทธิ์ หอมทาประเสริฐ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๑๒๐	-	-	๑๕๐,๑๒๐
๑๐	นางสาวยุรนันท์ เพ็ชรักษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๗๔,๓๖๐	-	-	๑๗๔,๓๖๐
๑๑	ส่วนการคลัง นางเบญจมาศ วรรณศิริ	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	๖๔-๓-๐๔ -๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๔-๓-๐๔ -๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
๑๒	นางนิตจพร ปลื้มน้อย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๖๔-๓-๐๔ -๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๔ -๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๑๓	นางสาวสุพิชญา ขาวจันทร์	ปริญญาตรี	๖๔-๓-๐๔ -๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๔-๓-๐๔ -๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นางปวีณา ชำนาญคำ	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๑๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาววรรณวิษา ทองพลาย	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๖๘,๑๒๐	-	-	๑๖๘,๑๒๐
๑๖	นางสาวอนูธิดา โตวิเศษ	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๔๗,๗๒๐	-	-	๑๔๗,๗๒๐
๑๗	<u>กองช่าง</u> นายจตุรงค์ พุ่มหวั่ง	ปริญญาตรี	๖๔-๓-๐๕ -๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๔-๓-๐๕ -๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๑๘	นายจันทพงศ์ วิสุทธิ์สละ	ปวส.	๖๔-๓-๐๕ -๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๕ -๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๑๙	จ.ส.อ.รักเกียรติ รักษาสมันต์	ปริญญาตรี	๖๔-๓-๐๕ -๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ชำนาญงาน	๖๔-๓-๐๕ -๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ชำนาญงาน	๔๑๓,๑๖๐	-	๕,๔๐๐	๔๑๘,๕๖๐

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๑	นายจุลพงษ์ แจ่มใส	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๔,๘๐๐	-	-	๑๘๔,๘๐๐
๒๒	นางสาวแววมณี นิลเนียม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๘๘๐	-	-	๑๕๕,๘๘๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๒๓	นายสันชัย เอี่ยมเกิด	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสมชาย มีวงษ์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายภุช ไยน้อย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	<u>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> -	-	๖๔-๓-๐๘ -๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารการศึกษา	ต้น	๖๔-๓-๐๘ -๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๗	นางอังชน รัชสาสินต์	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๖๔๓๐๘๖๖๐ ๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	๖๔๓๐๘๖๖๐ ๐๐๒๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘	นางสาวสุภารัตน์ นิมพาลี	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๖๔๓๐๘๖๖๐ ๐๐๒๘	ครู	คศ.๑	๖๔๓๐๘๖๖๐ ๐๐๒๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	นางพัชรนันท์ ขำชนะ	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๖๔๓๐๘๖๖๐ ๐๐๒๙	ครู	คศ.๑	๖๔๓๐๘๖๖๐ ๐๐๒๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาววรรณวิภา สัมครการ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๐,๖๐๐	-	-	๑๕๐,๖๐๐

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	ปริญญาตรี	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก./ปก.	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน											

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทันกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ 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 ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้

ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนให้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจและความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความเจริญของตัวข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน 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 พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีข้อกำหนด คือ

๓.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผล ที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

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 ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

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 พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตนเอง ไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะ หรือหมู่ญาติด้วยการประพฤติธรรมสำหรับการสร้างที่พึ่งแก่ตนเองมี ๑๐ ประการ

๓.อปริหานิยธรรม ที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มี ๗ ประการ

๔.ทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของพระราชา ๑๐ ประการ

๕.จักรวรรดิวัตรวัตร ๕ คือ ธรรมเนียมหรือหน้าที่ประจำของจักรพรรดิ ๕ ประการ

๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาทพรบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระมหากรุณาธิคุณ พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียน ในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่วมมือร่วมใจ 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 ๒๕๔๐ 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 ความเป็นธรรมของสมาชิก

๒.หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ 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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

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 ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสายชล จิมพาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

ที่ ๓๙๑/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ
ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสืออำเภอบางระจัน ที่ สห ๐๐๒๓.๙/ว๙๑๘ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม
๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน จึงขอแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็น
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------|
| ๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน | เป็นกรรมการ |
| ๔.ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕.ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕.หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗.นักจัดการงานทั่วไป | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ตามหนังสืออำเภอบางระจัน ที่ สห ๐๐๒๓.๙/ว๙๑๘ ลงวันที่ ๘
กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและ
คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย
ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ
๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสายชล ฉิมพาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติ

สภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) มาตรา 87 ประกอบกับมาตรา 46 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน และโดยอนุมัติของนายอำเภอบางระจัน

ข้อ 1. ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ข้อ 2. ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป

ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 38,700,000 บาท

ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 38,700,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	11,962,900
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	260,000
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	4,869,250
แผนงานสาธารณสุข	699,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	70,000
แผนงานเคหะและชุมชน	7,632,300
แผนงานสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน	200,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	834,950
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานการเกษตร	200,000
แผนงานการพาณิชย์	679,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	11,292,600
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	38,700,000

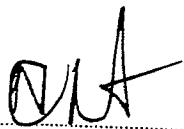
ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6. ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพัททันปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 7. ให้นายกองคํการบรหการส่วนคํบลพกท่นมีหน้าทรรกษาการให้เป็นไปตามบัญญัตินี้

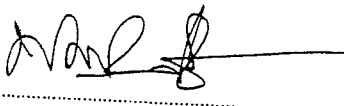
ประกาศ ณ วันที่ 25 เดือน กันยายน พ.ศ. 2562

(ลงนาม) 

(นายสายชล ชุมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองคํการบรหการส่วนคํบลพกท่น

อนุมัติ

(ลงนาม) 

(นายปัญญา ไขเอ็ง)

ตำแหน่ง นายอําเลอบางระจัน

รายงานรายละเอียดประมาณการรายรับงบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ประมาณการรายรับรวมทั้งสิ้น

38,700,000 บาท แยกเป็น

รายได้จัดเก็บเอง

หมวดภาษีอากร	รวม	225,000 บาท
ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	จำนวน	115,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามจำนวนรายของผู้เสียภาษีและรายใหม่ที่เราคาดว่าจะเสียภาษีให้ถูกต้องตามกฎหมาย		
ภาษีโรงเรือนและที่ดิน	จำนวน	30,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามจำนวนรายของผู้เสียภาษีและรายใหม่ที่เราคาดว่าจะเสียภาษีให้ถูกต้องตามกฎหมาย		
ภาษีบำรุงท้องที่	จำนวน	70,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามจำนวนรายของผู้เสียภาษีและรายใหม่ที่เราคาดว่าจะเสียภาษีให้ถูกต้องตามกฎหมาย		
ภาษีป้าย	จำนวน	10,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามจำนวนรายของผู้เสียภาษีและรายใหม่ที่เราคาดว่าจะเสียภาษีให้ถูกต้องตามกฎหมาย		
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	รวม	20,000 บาท
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับทะเบียนพาณิชย์	จำนวน	1,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามที่คาดว่าจะได้รับ		
ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ	จำนวน	5,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามที่คาดว่าจะได้รับ		
ค่าปรับการผิดสัญญา	จำนวน	5,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามที่คาดว่าจะได้รับ		
ค่าใบอนุญาตประกอบการค้าสำหรับกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	จำนวน	2,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามที่คาดว่าจะได้รับ		

ค่าใบอนุญาตเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร	จำนวน	5,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามที่คาดว่าจะได้รับ		
ค่าใบอนุญาตอื่นๆ	จำนวน	2,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามที่คาดว่าจะได้รับ		
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	รวม	100,000 บาท
ดอกเบี้ย	จำนวน	100,000 บาท
-ประมาณการไว้เนื่องจากคาดว่าจะได้รับจัดสรรจากรัฐบาล		
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	รวม	2,000,000 บาท
รายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน	2,000,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามที่คาดว่าจะจัดเก็บได้		
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	รวม	12,000 บาท
เงินที่มีผู้อุทิศให้	จำนวน	1,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามที่คาดว่าจะได้รับ		
ค่าขายแบบแปลน	จำนวน	10,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามที่คาดว่าจะได้รับ		
รายได้เบ็ดเตล็ดอื่นๆ	จำนวน	1,000 บาท
-ประมาณการไว้ตามที่คาดว่าจะได้รับ		

รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หมวดภาษีจัดสรร	รวม	13,643,000 บาท
ภาษีมูลค่าเพิ่มตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ	จำนวน	5,000,000 บาท
-ประมาณการไว้เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล		
ภาษีมูลค่าเพิ่มตาม พ.ร.บ. จัดสรรรายได้ฯ	จำนวน	3,700,000 บาท
-ประมาณการไว้เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล		
ภาษีธุรกิจเฉพาะ	จำนวน	25,000 บาท
-ประมาณการไว้เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล		
ภาษีสรรพสามิต	จำนวน	3,950,000 บาท
-ประมาณการไว้เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล		
ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้	จำนวน	1,000 บาท
-ประมาณการไว้เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล		

ค่าภาคหลวงแร่	จำนวน	50,000 บาท
-ประมาณไว้เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล		
ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม	จำนวน	40,000 บาท
-ประมาณการไว้เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล		
ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน	จำนวน	877,000 บาท
-ประมาณการไว้เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล		

รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	รวม	22,700,000 บาท
เงินอุดหนุนทั่วไป สำหรับดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจถ่ายโอน	จำนวน	22,700,000 บาท
เลือกทำ		
-ประมาณการไว้เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลและตาม		
ภารกิจถ่ายโอน		



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน.....

ที่.....สป.๐๕๘/๒๕๖๓.....วันที่.....๒๒.....กรกฎาคม.....๒๕๖๓.....

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

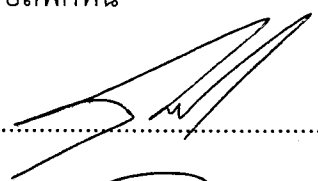
ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ที่ ๓๙๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน โดยให้ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

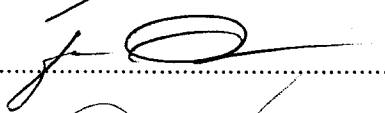
ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน เข้าร่วมประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน โดยพร้อมเพรียงกัน

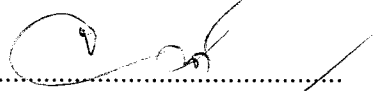
(นายสายชล ฉิมพาลี)

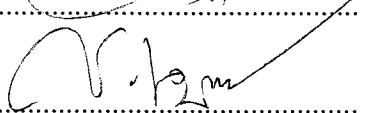
ประธานกรรมการ

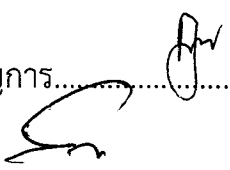
รับทราบตามบันทึก ที่ สป.๐๕๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓
เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น

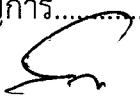
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

๒. ผู้อำนวยการกองคลัง.....

๓. ผู้อำนวยการกองช่าง.....

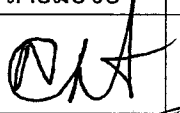
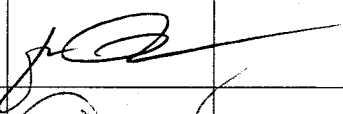
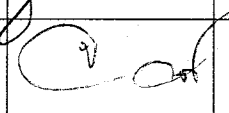
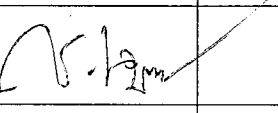
๔. หัวหน้าสำนักปลัด.....

๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ.....

๖. นักจัดการงานทั่วไป.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน
วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสายชล ฉิมพาลี	ประธานกรรมการ		
๒	นางรัฐกานต์ แย้มขยาย	กรรมการ		
๓	นางเบญจมาศ วรรณศิริ	กรรมการ		
๔	นายจตุรงค์ พุ่มห่วง	กรรมการ		
๕	นางชุตติมา บุญศรี	กรรมการและเลขานุการ		
๖	นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๗	นางราตรี โพธิ์กล้า	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

ผู้มาประชุม

๑. นายสายชล ฉิมพาลี	นายก อบต.พิกพัน	ประธานกรรมการ
๒. นางรัฐกานต์ แยมขยาย	ปลัด อบต. พิกพัน	กรรมการ
๓. นางเบญจมาศ วรรณศิริ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายจตุรงค์ พุ่มห้วง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางชุตีมา บุญศรี	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางราตรี โพธิ์กล้า	นักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายสายชล ฉิมพาลี ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน
เป็นประธานในที่ประชุม และได้ดำเนินการตามระเบียบวาระประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายสายชล ฉิมพาลี
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ส่วสดีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน ตามคำสั่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพันที่ ๓๙๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม
๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ
๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะ
กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลพิกพัน ตามหนังสืออำเภอบางระจัน ที่ สห ๐๐๒๓.๙/ว ๙๑๘ ลงวันที่ ๘
กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนด
แผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้อง
ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ
ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วน
ตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การ
บริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

มติที่ประชุม

- รับทราบ

/ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

นายสายชล ฉิมพาลี

ประธานกรรมการ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ เรื่องการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) มอบให้ นางชุตีมา บุญศรี ตำแหน่งกรรมการและเลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงให้คณะกรรมการทุกท่านทราบ

นางชุตีมา บุญศรี

กรรมการและเลขานุการ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน จะต้องดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้แล้วเสร็จก่อนแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสืออำเภอบางระจัน ที่ สห ๐๐๒๓.๙/ว๙๑๘ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

-นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ

-ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

-หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

-หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล

เป็นกรรมการและเลขานุการ

-ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนด ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนา ท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์ สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่ เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓.บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตาม อำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔.บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์ สูงสุด

๕.การกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้

๑)กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตาม ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วน ราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลง วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒)กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓)ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วน ราชการ ตาม๒)ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตาม

ประกาศ ก.จ ก.ท และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการกำหนด ตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่ง สายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๗.ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘.อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๙.ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับ เพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็น ฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการ คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการ ประปา หรือกิจการสถานธนาณูปาล และได้จัดตั้งงบประมาณมาไว้ใน ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐.ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก. เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ แล้วให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อ

เป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

๑๑.การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ในเบื้องต้นคณะกรรมการได้ทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน และวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน และได้ปรึกษารื้อถอนกรอบกับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลของแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงได้มอบหมายให้ นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์ ตำแหน่งผู้ช่วยเลขานุการ ไปสรุปและจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณาอย่างเป็นทางการในวันนี้ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้งตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้แจกให้ตามหัวข้อดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิกัน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิกัน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิกันจะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๑๓. ประกาศกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

หากมีหัวข้อใดที่ต้องการให้แก้ไขหรือเพิ่มเติม ขอให้คณะกรรมการแจ้งที่ประชุมได้เลยค่ะ

/ในการจัดทำ...

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๔ ส่วนราชการ คือ ๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังคนไว้จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ซึ่งเมื่อคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในทุกอัตราที่กำหนดไว้จะมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นดังนี้

ประมาณการรายจ่ายประจำปี	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ร้อยละ)
ปี ๒๕๖๓ ๓๘,๗๐๐,๐๐๐	
ปี ๒๕๖๔ ๔๐,๖๓๕,๐๐๐ (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๓)	๙,๒๐๑,๗๓๗ (ร้อยละ ๒๒.๖๔)
ปี ๒๕๖๕ ๔๒,๖๖๖,๗๕๐ (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๔)	๙,๕๐๖,๓๐๓ (ร้อยละ ๒๒.๒๘)
ปี ๒๕๖๖ ๔๔,๘๐๐,๐๘๗ (เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ จากปี ๒๕๖๕)	๙,๘๑๙,๐๑๑ (ร้อยละ ๒๑.๙๒)

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันเสนอความคิดเห็นว่าควรเพิ่มตำแหน่งหรือยุบตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) หรือไม่ โดยขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาถึงภาระค่าใช้จ่าย เหตุผลความจำเป็น รวมทั้งพิจารณาจากเอกสารประกอบการวิเคราะห์ค่างานของปีที่ผ่านมา ของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเอกสารได้แนบท้ายอยู่ในภาคผนวก ในการเสนอเพิ่มตำแหน่งหรือยุบตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็น และคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ ค่ะ

นายสายชล ฉิมพาลี
ประธานกรรมการ

ผมขอให้แต่ละส่วนเสนอว่าจะเพิ่มตำแหน่ง หรือยุบตำแหน่ง แต่ละส่วนผม ขอให้ไล่ตอบกันมาแต่ละส่วน लेकरับ เริ่มสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นางชุตีมา บุญศรี
กรรมการและเลขานุการ

สำนักปลัดไม่มีเพิ่มเติมตำแหน่ง หรือยุบตำแหน่งค่ะ

นางเบญจมาศ วรรณศิริ
กรรมการ

กองคลังไม่มีเพิ่มเติมตำแหน่ง หรือยุบตำแหน่ง ค่ะ

นายจตุรงค์ พุ่มท่วง
กรรมการ

กองช่างไม่มีเพิ่มเติมตำแหน่ง หรือยุบตำแหน่งครับ

นางชุตติมา บุญศรี
กรรมการและเลขานุการ

ดิฉันรักษาการกองการศึกษาทางด้านกองการศึกษาไม่มีเพิ่มตำแหน่ง หรือยุบตำแหน่ง เพราะบุคลากรในกองเพียงพอในการทำงานค่ะ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นายสายชล ฉิมพาลี
ประธานกรรมการ

สรุปปีงบประมาณ ๒๕๖๔ แต่ละกองไม่มีเปิดกรอบหรือเปิดตำแหน่งเพิ่ม

มติที่ประชุม

รับทราบ

นายสายชล ฉิมพาลี
ประธานกรรมการ

ผมขอให้แต่ละส่วนวิเคราะห์ค่าจ้างของส่วนซึ่งแจ้งให้คณะกรรมการทราบ

นางรัฐกานต์ แยมขยาย
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่าจ้างของ ปลัด/รองปลัด เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียดการ
วิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่าจ้าง ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	บริหารท้องถิ่น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑.๙๐	๑	
๒.	บริหารท้องถิ่น	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑.๒๘	๑	
	รวมอัตรากำลังที่ต้องการทั้งสิ้น		๓.๑๘	๒	๐

ปลัด อบต. /รอง ปลัด อบต. จะไม่สังกัดส่วนราชการ แต่อยู่ในฐานะผู้กำกับ
ดูแลทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน ปัจจุบัน
มีตำแหน่งรวมทั้งสิ้น ๒ อัตรา ได้แก่ ปลัด อบต. ๑ อัตรา และรองปลัด อบต.
๑ อัตรา(ว่าง) ได้พิจารณาปริมาณงานแล้วมีความเหมาะสมกับอัตรากำลัง
ที่มีอยู่ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และยุบตำแหน่งค่ะ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

/นางชุตติมา...

นางชุตีมา บุญศรี
กรรมการและเลขานุการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของสำนักปลัด เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) 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	๑.๓๑	๑	
๓.	วิชาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๒.๒๐	๑	
๔.	วิชาการ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑.๓๕	๑	
๕.	ลูกจ้างประจำ	นักจัดการงานทั่วไป	๑.๕๔	๑	
๖.	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยนิติกร	๑.๑๓	๑	
๗.	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑.๙๓	๑	
๘.	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑.๓๖	๑	
	รวมอัตรากำลังที่ต้องการ		๑๒.๓๕	๘	

สำนักปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ๑ อัตรา (ว่าง) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักพัฒนา
ชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง นักจัดการงาน
ทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และ พนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา คือ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยนิติกร ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้า
พนักงานธุรการ ได้พิจารณาปริมาณงานแล้วมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

/มติที่ประชุม...

นางเบญจมาศ วรรณศิริ กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของกองคลัง เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียดการ
วิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	อำนาจการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑.๒๐	๑	
๒.	วิชาการ	นักวิชาการจัดเก็บรายได้/ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑.๘๓	๑	
๓.	วิชาการ	นักวิชาการเงินและบัญชี/ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑.๕๒	๑	
๔.	ลูกจ้างประจำ	นักวิชาการคลัง	๑.๐๕	๑	
๕.	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑.๑๔	๑	
๖.	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑.๙๕	๑	
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ			๘.๖๙	๖	๐

กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๖ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล
จำนวน ๔ อัตรา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้
จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจรวมทั้งสิ้น ๒ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
จำนวน ๑ อัตรา พิจารณาปริมาณงานแล้ว มีความเหมาะสมกับอัตรากำลัง
ที่มีอยู่ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นายสายชล ฉิมพาลี
ประธานกรรมการ

ผมขอแจ้งผมจะเปิดกรอบตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)
เป็นตำแหน่งที่สำคัญเพราะตำแหน่งนี้ทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ
หน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐาน
เอกสารทางบัญชี การเงินยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย
เพื่อจะได้มาช่วยงานในองค์กรของเราให้ดีขึ้น ในที่ประชุมเห็นชอบหรือไม่

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

/นายจตุรงค์...

นายจตุรงค์ พุ่มท่วง
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของกองช่าง เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียดการ
วิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๒.๘๑	๑	
๒.	ทั่วไป	นายช่างโยธา/ช่างนาญงาน ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๓.๐๕	๑	
๓.	ทั่วไป	นายช่างเครื่องกล/ช่างนาญงาน ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	๑.๖๑	๑	
๔.	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓.๑๐	๑	
๕.	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒.๘๑	๑	
๖.	พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑.๗๗	๑	ว่าง
๗.	พนักงานจ้าง	คนงาน	๑.๔๖	๑	
๘.	พนักงานจ้าง	คนงาน	๒.๑๕	๑	
๙.	พนักงานจ้าง	คนงาน	๒.๖๔	๑	
รวมอัตรากำลังที่ต้องการ			๒๑.๔๐	๙	

กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๙ อัตรา ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง ๑ อัตรา และ ตำแหน่งนายช่างโยธาช่างนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลช่างนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งคนงาน จำนวน ๓ อัตรา ทางกองช่างไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะคิดว่าบุคลากรในกองช่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และทำงานได้อย่างทันเวลา เพราะบุคลากรทางกองช่างมีปริมาณที่เหมาะสมกับเนื้องานในกองช่างแล้วครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

/นางชุติมา...

นางชุตีมา บุญศรี
กรรมการและเลขานุการ

จากการวิเคราะห์ค่างานของกองการศึกษาฯ เพื่อดำเนินการกำหนดตำแหน่ง
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียดการ
วิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ที่	ประเภท	ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (วิเคราะห์ค่างาน ปีที่ผ่านมา)	อัตรากำลังทั้งหมด ที่มีอยู่ตามกรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่ม/ลด
๑.	อำนาจการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑.๒๘	๑	ว่าง
๒.	สายงานการสอน	ครู ศศ. ๒ ๑๖-๒๐๐-๐๔	๑.๔๐	๑	
๓.	สายงานการสอน	ครู ศศ. ๑ ๑๖-๒๐๐-๔๙	๑.๔๐	๑	
๔.	สายงานการสอน	ครู ศศ. ๑ ๑๖-๒๐๐-๗๗	๑.๔๐	๑	
๕.	พนักงานจ้าง	ผู้ดูแลเด็ก	๑.๔๒	๑	
	รวมอัตรากำลังที่ต้องการ		๖.๙	๕	

กองการศึกษา ฯ ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๕ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๑ อัตรา (ว่าง) หัวหน้าสำนักปลัดรักษาราชการ
แทนตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ตำแหน่งครู ศศ.๒ จำนวน ๑
อัตรา ตำแหน่ง ครู ศศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก
จำนวน ๑ อัตรา ได้วิเคราะห์ค่างานพิจารณาปริมาณงานแล้ว มีความ
เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่ จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์
ผู้ช่วยเลขานุการ

ในส่วนกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง
การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตอนนี้ได้ทำการขอตำแหน่งจากกรมให้กรม
ทำการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ แต่ยังไม่ได้บุคคล
มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว และในส่วนของตำแหน่ง รองปลัด ก็ได้ทำการสรรหา
แต่ยังไม่มีท่านใดติดต่อขอโอนย้ายค่ะ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

นายสายชล ฉิมพาลี
ประธานกรรมการ

มีคณะทำงานท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นเพิ่มเติม เพื่อพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี
ขอมอบหมายให้ นางสาวชุติมา บุญศรี ตำแหน่ง กรรมการและเลขานุการ และ
นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเลขานุการ ได้ดำเนินการจัดทำร่าง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นรูปเล่มให้เรียบร้อย
พร้อมทั้งแนบเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต. จังหวัดสิงห์บุรี) ได้พิจารณาให้ความ
เห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
พิกั่น จะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-
๒๕๖๖) ต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๕๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางชุติมา บุญศรี)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสายชล ฉิมพาลี)

ประธานกรรมการ

การวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานและความจำเป็น
การขอกำหนดตำแหน่ง/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
พนักงานส่วนท้องถิ่น

เอกสารหมายเลข ๑ - ๕

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการงาน	ตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผล และความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			อัตราตำแหน่งพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/พนักงานจ้าง)	ของงานนี้ (ประจำ/พนักงานจ้าง)		
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	ขออนุมัติตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน เนื่องจาก อบต.พัททันมีการกิจ มีปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นรวมถึง นโยบายเร่งด่วนที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เพื่อเป็น การรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย จึงขออนุมัติ กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา	๒๘/๓	-/-	-/-	-/-	-/-	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ)


(นางรัฐกานต์ แยม ขยาย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

(ลงชื่อ)


(นายสายชล ฉิมพาลี)

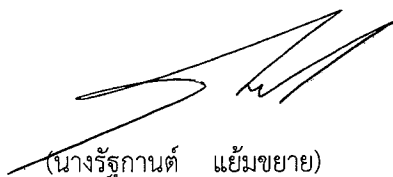
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

๑) ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๒๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	กำหนดเพิ่ม	๑	

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางรัฐกานต์ แยมขยาย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

รายการจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง						คิดเป็น	รวมรายการหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รวมรายการประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายการหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท) ๒๕๖๒	ปัจจุบัน (บาท) ๒๕๖๓	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายการหมวดเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	ค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รวมรายการประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายการหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รวมรายการประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รวมรายการหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
๓๕,๒๐๐,๐๐๐	๓๘,๗๐๐,๐๐๐	๓,๕๐๐,๐๐๐	๙.๐๔	๖,๗๖๘,๙๒๐	๑๗.๔๙	๖๕๐,๐๐๐	๑.๖๘	๒,๑๓๔,๐๐๐	๕.๕๑	๑,๓๐๘,๐๐๐	๑๐,๘๖๐,๙๒๐	๒๘.๐๖				หลัง ปรับ ปรุง แผน อัตรา กำลัง

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นางรัฐกานต์ แยมขยาย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ตัวเลข หลักฐานการทำสัญญา และเอกสารต่างๆ	๔๐	๓๗๕	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๒	ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณการเงิน พัสดุและทรัพย์สิน	๖๐	๔	๒๔๐	๐.๐๐
๓	ร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงานทางการบริหารงบประมาณการเงิน การบัญชี พัสดุ และทรัพย์สิน และการบริหารด้านอื่นๆ ของหน่วยงานต่างๆ	๕๐	๒๙๐	๑๔,๕๐๐	๐.๑๘
๔	ร่วมจัดทำเอกสารสรุปผลการตรวจสอบ และรายงานการตรวจสอบต่างๆ เพื่อเสนอผลการตรวจสอบ ข้อตรวจพบ และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารต้นสังกัดทราบ	๖๐	๓๘๕	๒๓,๑๐๐	๐.๒๘
๕	ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความประหยัดและถูกต้องตามระเบียบ	๖๐	๓๙๐	๒๓,๔๐๐	๐.๒๘
๖	ตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายและการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย รวมทั้งเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ และเงินนอกงบประมาณทุกประเภท	๒๐๐	๓๙๘	๗๙,๖๐๐	๐.๙๖
๗	ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
รวม				๑๘,๐๐๐	๒.๑๐

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นางรัฐกานต์ แยมชยา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)
องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ของข้อมูล ตัวเลข หลักฐานการทำสัญญา และเอกสาร ต่างๆ	๒๘๐	๓๐๐	๓๗๕	
๒	ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุและทรัพย์สิน	๒	๓	๔	
๓	ร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงานทางการบริหารงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ และทรัพย์สิน และการบริหาร ด้านอื่นๆ ของหน่วยงานต่างๆ	๒๗๐	๒๘๐	๒๙๐	
๔	ร่วมจัดทำเอกสารสรุปผลการตรวจสอบ และรายงานการ ตรวจสอบต่างๆ เพื่อเสนอผลการตรวจสอบ ข้อตรวจพบ และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารต้นสังกัดทราบ	๓๓๐	๓๕๐	๓๘๕	
๕	ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความประหยัดและถูกต้องตามระเบียบ	๓๔๐	๓๗๐	๓๙๐	
๖	ตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายและการก่อ หนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย รวมทั้งเงินยืมและการจ่าย เงินทดรองราชการ และเงินนอกงบประมาณทุกประเภท	๓๓๐	๓๗๐	๓๙๘	
๗	ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย	๑๑๐	๑๓๐	๑๕๐	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นางรัฐกานต์ แยมขยาย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน