แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้มีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๓๖
ภาคผนวก	

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. <u>กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</u>

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน)) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลป่าแป๋ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressuer เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดขอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่จะต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด

คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบลว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วน

ราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็น ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ ๆ กล่าวคือ

ก. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

๑) ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างตำบลกับตัวอำเภอไม่สามารถติดต่อ สัญจรไปมาได้ตลอดทุกฤดูกาลและถนนติดต่อระหว่างหมู่บ้านมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน และส่วนใหญ่เป็นถนนดินขุด

๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะครบทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ไฟฟ้าไม่ได้รับการขยายเขตบริการให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

๒) ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการว่างงานนอกฤดูกาลเกษตร เนื่องจากไม่มีความรู้ในด้านวิชาชีพเสริมอย่างอื่น
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ การตลาดไม่มีแหล่งจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรในพื้นที่ ต้องเสียค่าขนส่งในการขนไปจำหน่ายในตัวเมือง

๓) ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาการขาดความรู้ด้านอนามัยของประชาชน

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในบางหมู่บ้าน

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องโรคติดต่อ

๔) ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ เพราะส่วนใหญ่เป็นประปาภูเขา

๕) ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖) ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า เพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มนายทุน

๖.๒ ปัญหาการบุกรุกแผ้วถางป่าเพื่อที่ทำกินของราษฎร

๗) ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๗.๓ งบประมาณที่มีจำกัด ไม่มีแหล่งสร้างรายได้

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างถนนติดต่อระหว่างตำบลกับอำเภอให้สามารถใช้การได้ดีในทุกฤดูกาลตลอดปี

๑.๒ ก่อสร้างถนนเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านต่าง ๆ ในตำบล

๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค – บริโภค ให้มีเพียงพอต่อความต้องการ

๑.๔ ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ครบทุกหมู่บ้าน

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในพื้นที่

๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาชีพระยะสั้น เพื่อสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับราษฎร ในช่วงที่ว่างเว้นจากการทำนา - ทำไร่

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ จัดหาตลาดจำหน่าย ระบายสินค้า ผลผลิต

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๔ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ก่อสร้างประปาภูเขาให้ครบทุกหมู่บ้าน ทั้งหมู่บ้านหลักและหมู่บ้านบริวาร

๔.๒ ปรับปรุงคุณภาพน้ำประปา

๔.๓ ก่อสร้างฝาย เขื่อนดิน สระน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

๕) ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลประจำตำบล

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ในด้านการอนุรักษ์บำรุงรักษาทรัพยากรป่าไม้

๗) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของตำบลป่าแป๋ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

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

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๘ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength: S)

☆ โครงสร้างองค์กร(Structure)

๑. มีการแบ่งโครงสร้างภายในองค์กร เป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา โดยแต่ละส่วนราชการ มีการแบ่งงานที่ครอบคลุมทุกภารกิจตามอำนาจหน้าที่

๒. แต่ละส่วนราชการ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ปีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน นอกจากนั้นการจัดสถานที่ทำงานเอื้อต่อการประสานงานระหว่างกัน

๓. แต่ละส่วนราชการมีข้าราชการและพนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ครบทุกส่วนราชการ

๔. มีโครงสร้างทางฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ชัดเจน

☆ กลยุทธ์ขององค์กร(Strategy)

๑. มีแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาสามปี และแผนการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

๒. องค์กรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา

๓. แผนพัฒนามีความครอบคลุมทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

☆ ระบบการดำเนินงานขององค์กร(Systems)

๑. ระบบการจัดทำและบริหารงบประมาณ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และขั้นตอน สามารถใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

๒. ระบบการจัดทำบัญชีเป็นปัจจุบัน

๓. ระบบการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

๔. ระบบการประชุมสภาท้องถิ่น เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชน สามารถเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาท้องถิ่น

☆ พฤติกรรมผู้บริหาร(Style)

๑. ผู้บริหาร มีความตั้งใจในการบริหารงานขององค์กรและการแก้ปัญหาให้กับประชาชน

๒. ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่ม

๓. การบริหารงาน ใช้หลักระเบียบปฏิบัติโดยเคร่งครัด

๔. ใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจ

๕. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นกันเอง

๖. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

☆ สมาชิกในองค์กร(Staff)

๑. มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๒. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๓. ยึดระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด

☆ ทักษะความรู้ความสามารถ(Skills)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ

๒. ฝ่ายสภาท้องถิ่น มีความตั้งในในการทำงาน

☆ *ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร(Shared Values)*

๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงาส่วนท้องถิ่น มีประมวลคุณธรรมจริยธรรม

จุดอ่อน (Weaknesses: W)

☆ โครงสร้างองค์กร(Structure)

๑. โครงสร้างองค์กร ไม่ครอบคลุมทุกภารกิจตามอำนาจหน้าที่และภารกิจถ่ายดอน เช่นงานการศึกษา งานสาธารณสุข การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ฯลฯ ทำให้ภาระหน้าที่เหล่านี้ไปตกอยู่กับส่วนสำนักปลัด ซึ่งมีภารกิจตามหน้าที่มากอยู่แล้ว

๒. การบังคับบัญชาหลายลำดับชั้น ทำให้การทำงานมีหลายขั้นตอนและเกิดความล่าช้า

๓. ฝ่ายสภาท้องถิ่น ขาดการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ

๔. ช่องทางการติดต่อราชการและการขอรับบริการ ยังมีความล่าช้า ไม่ชัดเจน

☆ กลยุทธ์ขององค์กร(Strategy)

๑. การจัดทำแผนพัฒนา ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

๒. มีสภาพปัญหาและความต้องการมาก ไม่สามารถตอบสนองได้อย่างครบถ้วน

☆ ระบบการดำเนินงานขององค์กร(Systems)

๑. ระบบการจัดสรรงบประมาณ ไม่เป็นไปตามกฎหมายกระจายอำนาจ ส่งผลให้องค์กร มีภารกิจมากแต่มีงบประมาณที่จำกัด

๒. ระบบบันทึกบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์ ไม่สามารถดำเนินการได้เต็มรูปแบบ

๓. ระบบการบริหารงานบุคคลไม่มีความต่อเนื่อง มีการโอนย้ายบ่อย

๔. ขาดระเบียบวินัย ด้านการบริหารงบประมาณ มีการโอนงบประมาณบ่อย

๕. การจัดสรรงบประมาณ ไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

๕. กระบวนการจัดหาพัสดุบางกรณี ไม่เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ประชาชนเข้าร่วมการประชุมและร่วมกันตรวจสอบการทำงาน ค่อนข้างน้อย

✯ พฤติกรรมผู้บริหาร(Style)

๗. ผู้บริหาร ไม่เข้าร่วมประชุมชี้แจงทุกหมู่บ้าน

๘. ผู้บริหาร ยังขาดความรอบรู้ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากเพิ่งจะได้รับการเลือกตั้ง

๙. ผู้บริหาร ขาดการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน

✯ สมาชิกในองค์กร(Staff)

๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอ

๒. บุคลากร บางส่วนยังขาดความรัก ความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๓. บุคลากร บางคนยังมีภาระที่ต้องปฏิบัติมากเกินไป

✯ ทักษะความรู้ความสามารถ(Skills)

๑. สมาชิกสภาท้องถิ่น ยังขาดประสบการณ์และความรู้เนื่องจากเป็นคนใหม่

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่น ไม่ได้มองสภาพปัญหาในภาพรวมของตำบล

๓. พนักงานส่วนท้องถิ่น ขาดความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ

✯ ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร(Shared Values)

๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น บางคนยังไม่ปฏิบัติตามค่านิยมร่วมขององค์กร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity: O)

✯ เศรษฐกิจ(Economic)

๑. มีพื้นที่ ที่เหมาะสมกับการทำการเกษตร โดยเฉพาะการปลูกพืชเศรษฐกิจ และโครงการหลวง

๒. พื้นที่เหมาะสมในการลงทุนสำหรับการรับซื้อและแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๓. มีสภาพอากาศเหมาะสมแก่การทำเกษตร

๔. มีหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

๕. มีกลุ่มสายใยรักแห่งครอบครัว

๖. สามารถพัฒนาวัดป่าแป๋ ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนในตำบลได้

✯ เทคโนโลยี(Technological)

๑. มีแผนแม่บทให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรเพื่อปฏิบัติงาน

๒. มีอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง และระบบเชื่อมต่อภายในองค์กร

๓. มีเว็ปไซต์ ขององค์กร เพื่อเป็นช่องทางของการติดต่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ

✯ กฎหมาย(Law)

๑. มีพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ เพื่อพัฒนาการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๒. มีระบบการเบิกจ่ายเงิน GFMIS ทำให้การจัดสรรเงินมีความคล่องตัวขึ้น

✯ การเมือง(Politics)

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง และการปฏิบัติงานของท้องถิ่นมาก

๒. นโยบายของรัฐ ให้ความสำคัญกับท้องถิ่นค่อนข้างมาก

✯ สังคม(Social)

๑. ในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมที่พึ่งพาอาศัยกัน

๒. มีกลุ่ม องค์กรทางสังคมที่เข้มแข็งหลายกลุ่ม

✯ วัฒนธรรม(Culture)

๑. มีวัดป่าแป๋ และโบส์ถเป็นศูนย์กลาง ศูนย์รวมทางจิตใจและวัฒนธรรม

๒. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น ตีมีด หมอสมุนไพร หัตถกรรมจักสานฯลฯ

๓. มีประเพณี เลี้ยงผีประจำเผ่า การดำหัวผู้สูงอายุของชนเผ่า

✯ ต่างประเทศหรือโลกาภิวัฒน์(Global or Globalization)

๑. สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในโลกได้อย่างรวดเร็ว

๒. การมีช่องทางการติดต่อสื่อสารได้หลายช่องทาง

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats: T)

✯ เศรษฐกิจ(Economic)

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตร ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับนายทุนและกลไกทางการตลาด

๒. ราคาน้ำมันในท้องตลาดสูง ส่งผลให้ราคาสินค้าสูงขึ้น ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น

๓. ค่าครองชีพสูงขึ้น

๔. ขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร

๕. การคมนาคมไม่สะดวก

๖. พื้นที่ทำกิน ไม่มีเอกสารสิทธิ์

๗. เกษตรกรขาดความรู้ ทักษะ ในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๘. ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ

๙. การบริการทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่นไฟฟ้า ประปา ยังไม่ครอบคลุมทั้งพื้นที่

✯ เทคโนโลยี(Technological)

๑. เกษตรกรไม่ได้ใช้เครื่องจักร เครื่องมือที่เหมาะสมในการประกอบอาชีพ

๒. ประชาชนส่วนใหญ่ ยังไม่ได้ใช้ระบบสารสนเทศ หรือใช้ไม่เป็น

✯ กฎหมาย(Law)

๑. ระเบียบการเบิกจ่ายเงิน/ระเบียบพัสดุ ไม่มีความยืดหยุ่น ทำให้การแก้ไขปัญหาบางครั้งเกิดความล่าช้า

๒. ระเบียบ บางอย่างมีการแก้ไขและเปลี่ยนแปลงบ่อย

✯ การเมือง(Politics)

๑. มีความขัดแย้งทางการเมืองในระดับชาติ สูง

๒. มีการชุมนุมประท้วงบ่อย

๓. ในระดับท้องถิ่นเมื่อมีการเลือกตั้ง จะมีการขัดแย้งและแบ่งพรรคแบ่งพวก

๔. รัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้นโยบายที่มีต่อท้องถิ่นไม่มีความแน่นอน

✯ สังคม(Social)

๑. การเคารพผู้ใหญ่ ผู้อาวุโสกว่า ลดลง

๒. มีแรงงานต่างด้าวในพื้นที่

๓. มีปัญหายาเสพติด

๔. มีปัญหาสุขภาพ อนามัย

๕. ประชาชน มีค่านิยมที่ฟุ่มเฟือย

๖. เยาวชน มีคู่ครองก่อนวัยอันควร ในอนาคต อาจมีปัญหาครอบครัวได้

๗. ยังมีเยาวชน บางส่วนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ

๘. มีอบายมุข เพิ่มมากขึ้นในพื้นที่

✯ วัฒนธรรม(Culture)

๑. เยาวชน รับกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ เกินความพอดี

๒. ผู้คน เข้าวัด ฟังธรรม ลดน้อยลง

๓. ขาดการสืบทอด ประเพณีวัฒนธรรม

✯ ต่างประเทศหรือโลกาภิวัฒน์(Global or Globalization)

๑. เกิดการเลียนแบบพฤติกรรมจากสื่อ

๒. สื่อบางชนิดไม่สร้างสรรค์/การนำเสนอข่าวสารเพียงด้านเดียว

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strengths)

๑.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่อำเภอแม่สะเรียงและพื้นที่ในตำบล

๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน

๓.การทำงานมีความละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต

๔.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

๕.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ภาษาและความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑.บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.

๒.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

๓.มีภาระหนี้สิน

โอกาส (Opportunities)

๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น

๒.มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด (Threats)

๑.พื้นที่กว้างและการคมนาคมไม่สะดวกในบางฤดูทำให้การบริการประชาชนได้ไม่เต็มที่

๒.มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

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. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

๗.๑ การประเมินผลการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติในเชิงปริมาณ

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๗ วรรค ๓ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่องการจัดทำงบประมาณ การใช้จ่ายและผลการดำเนินงานในรอบปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๓๐(๕) กำหนดให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อ สภาท้องถิ่น คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น และประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนทราบโดยทั่วไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ดังนี้

๗.๒ การประเมินประสิทธิผลของแผนพัฒนาในเชิงคุณภาพ

๑. การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นการพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน การพัฒนาด้านการสาธารณูปโภค และการจัดระบบผังเมือง ประชาชนในมีการคมนาคมที่สะดวกและมีความรวดเร็วในการขนส่งสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มมากขึ้นและได้รับความสะดวกด้านสาธารณูปโภคเพิ่มมากขึ้น

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมภาคการเกษตร การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร การส่งเสริมอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้นจากปีที่ผ่านมา พอเพียงต่อการครองชีพและมีรายได้จากสินค้าเกษตรที่เพิ่มมากขึ้น

๓. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสังคมสงเคราะห์ ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย มีความปลอดภัย ในชีวิต และทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการสนับสนุนและส่งเสริมในกลุ่มกิจกรรมต่างๆ มีความทั่วถึงมากขึ้น ตลอดถึง ได้รับการตรวจสุขภาพและได้รับบริการด้านสุขภาพมากขึ้นตลอดจนการป้องกันและระงับโรคติดต่อมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. การพัฒนาด้านการการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการท่องเที่ยว ในงานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อเป็นการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นด้วย

๕. การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน ประชาชนมีความสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น และได้รับการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง

๖. การพัฒนาด้านบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้ทันสมัย การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการเพิ่มมากขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ ข้อมูลด้านอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด	**๑.สำนักปลัด**	**ขอบข่ายงาน**
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	นอกจากงานที่ระบุแล้วสำนักปลัดยังมีหน้าที่เกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของ อบต. และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ
-งานธุรการ	-งานธุรการ	
-งานสารบรรณ	-งานสารบรรณ	
-งานบริหารงานบุคคล	-งานบริหารงานบุคคล	
-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
-งานตรวจสอบภายใน	-งานตรวจสอบภายใน	
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
-งานนโยบายและแผน	-งานนโยบายและแผน	
-งานวิชาการ	-งานวิชาการ	
-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
-งานงบประมาณ	-งานงบประมาณ	
๑.๓ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม	๑.๓ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม	
-ประชาคมตำบล	-ประชาคมตำบล	
-สงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ยากไร้	-สงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ยากไร้	

-พัฒนาอาชีพสตรี กลุ่มประกอบอาชีพ ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร -พัฒนาส่งเสริมการเกษตร -แผนพัฒนาการเกษตร ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ งานบริหารงานบุคคล -วางแผนบุคลากร -สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง -สวัสดิการ วินัย ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไปและอนามัยชุมชน -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานป้องกันยาเสพติด -งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเฝ้าระวัง ตรวจตรา ฝึกซ้อม - จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ - รวบรวม จัดทำข้อมูลในการปฏิบัติงาน	-พัฒนาอาชีพสตรี กลุ่มประกอบอาชีพ ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร -พัฒนาส่งเสริมการเกษตร -แผนพัฒนาการเกษตร ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. -งานระเบียบข้อบังคับประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ งานบริหารงานบุคคล -วางแผนบุคลากร -สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง -สวัสดิการ วินัย ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานสุขาภิบาลทั่วไปและอนามัยชุมชน -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานป้องกันยาเสพติด -งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเฝ้าระวัง ตรวจตรา ฝึกซ้อม - จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ - รวบรวม จัดทำข้อมูลในการปฏิบัติงาน	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ ฝ่ายบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้	**๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายการเงิน -งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ ฝ่ายบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	**ขอบข่ายงาน** การเงินการรับเบิกจ่ายเงินการทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานทะเบียน งานคุมเบิก จ่ายเงิน การเงินและงบทดลอง งบแสดงฐานะทางการเงิน และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	-งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบ -งานประเมินราคา -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ ฝ่ายสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ ฝ่ายผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่	**๓. กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายออกแบบ -งานประเมินราคา -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ ฝ่ายสาธารณูปโภค -งานประสานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๔ ฝ่ายผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่	**ขอบข่ายงาน** งานก่อสร้างทั้งหมด งานออกแบบและบริการข้อมูลก่อสร้าง สาธารณูปโภคและการประปาไฟฟ้า และงานสำรวจงานแผนที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -แผนงานวิชาการ -การศึกษาปฐมวัย -งานธุรการ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ๔.๓ งานการศึกษาและนันทนาการ -งานพัฒนาส่งเสริมกีฬา -กีฬาตำบล	**๔. กองการศึกษา** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -แผนงานวิชาการ -การศึกษาปฐมวัย -งานธุรการ ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ๔.๓ งานการศึกษาและนันทนาการ -งานพัฒนาส่งเสริมกีฬา -กีฬาตำบล	**ขอบข่ายงาน** งานทางด้านศาสนาประเพณี วัฒนธรรม งานกีฬาการส่งเสริมด้านการศึกษา การวางแผนด้านการศึกษา นโยบายแผนงาน การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๘.๒ <u>การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ และเพื่อให้การบริหารงาน

ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการสุขาภิบาล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	คนตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)			๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง								
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๖**	**๖**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	

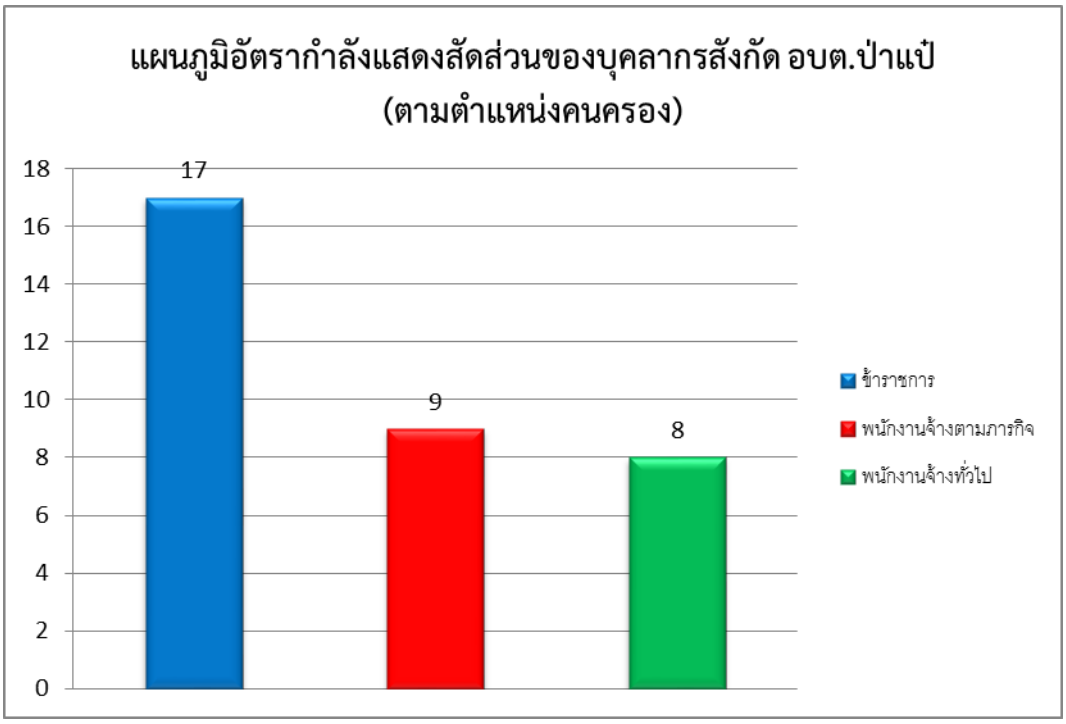
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง								
๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	คนงานทั่วไป (ดูแลประปา)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗	คนงานทั่วไป (ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๙**	**๙**	**๙**	**๙**	**-**	**-**	**-**	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองการศึกษา								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**-**	**-**	**-**	

	รวมจำนวนทั้งสิน	**๓๗**	**๓๗**	**๓๘**	**๓๙**	**-**	**-**	**-**	



เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดกาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริหาร
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคง -การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	-เพื่อปลูกจิตสำนึกของเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงพิษภัยยาเสพติดที่มีผลต่อร่างกายสุขภาพอนามัยและส่งผลกระทบต่อปัญหาของสังคมตลอดจนความมั่นคงของชาติและเพื่อควบคุมการขยายตัวของปัญหายาเสพติดและลดการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสถานศึกษา -เพื่อส่งเสริมการเล่นกีฬา ออกกำลังกายต่อต้านยาเสพติด -เพื่อเป็นการรวมพลังจากทุกภาคส่วนของสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานศึกษา -เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับเด็กนักเรียนรวมทั้งปลูกฝังพฤติกรรมการกระทำความดีตั้งแต่วัยเด็กให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง	-ปลัด อบต. -สำนักปลัด -กองการศึกษา
-สร้างตำบลให้เป็นชุมชน เข้มแข็งและปลอดภัย	-เสริมสร้างศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็งเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย ด้วยกระบวนการเรียนรู้และการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ พัฒนาเป็นแผนชุมชนเพื่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชนบนฐานของการพึ่งตนเองและการพึ่งพาซึ่งกันและกันในท้องถิ่น -พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและคุณภาพชีวิตบนฐานความเข้มแข็งของชุมชนและการใช้ทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคมและทุนทางทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีดุลยภาพเพื่อสร้างภูมิคุ้มกัน ลดรายจ่าย สร้างรายได้ และการแก้ปัญหาความยากจนอย่างบูรณาการ -เพื่อพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการอยู่ร่วมกันกับระบบนิเวศได้อย่างเกื้อกูล สามารถอนุรักษ์ ฟื้นฟู เข้าถึงและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน นำไปสู่สังคมที่น่าอยู่สงบสุขและสมานฉันท์	-ปลัด อบต. -สำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -กองคลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ -พัฒนาและส่งเสริมอาชีพประชาชน	-เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของชุมชนและพัฒนากลุ่มอาชีพเดิม -เพื่อส่งเสริมอาชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง -เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างรายได้และทุนหมุนเวียนภายในชุมชน -เพื่อให้ชุมชนมีระบบการบริหารจัดการที่ดีในกลุ่มอาชีพ -เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ในชุมชนไปสู่สินค้า OTOP	-ปลัด อบต. -สำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -กองคลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา	-เพื่อให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ -เพื่อป้องกันปัญหายาเสพติด ให้เยาวชนรู้จักใช้เวลาว่างในการออกกำลังกาย	-ปลัด อบต. -สำนักปลัด -งานการ

	-เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมทั้งปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม และเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น -เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาของท้องถิ่น	เจ้าหน้าที่ -กองการศึกษา -นักวิชาการศึกษา -กองคลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล	-เพื่อสร้างจิตสำนักและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -เพื่อป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -เพื่อกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ -เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการบำบัดน้ำเสียในชุมชน -เพื่อป้องกันการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ -เพื่อที่จะทำลายเชื้อโรคหรือป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่ปนเปื้อนกับสิ่งปฏิกูลและเพื่อทำการย่อยสลายสารอินทรีย์ในสิ่งปฏิกูลไม่ให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น มลพิษทางน้ำ มลพิษทางดิน มลพิษทางอากาศ เชื้อโรคที่ปนเปื้อนมากับสิ่งปฏิกูลมักทำให้เกิดโรคทางระบบทางเดินหายใจเป็นส่วนใหญ่ จึงต้องทำการสกัดกั้นการแพร่กระจายของเชื้อโรคจากสิ่งปฏิกูลไม่ให้แพร่กระจายไปได้	-ปลัด อบต. -สำนักปลัด -นักวิชาการสุขาภิบาล -นักพัฒนาชุมชน -กองคลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุข -อบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ประชาชนรวมไปถึงการป้องกันควบคุม การเกิดโรคภัยต่าง ๆ -ส่งเสริมการออกกำลังกาย	-มุ่งให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ -ประชาชนรู้จักวิธีรักษาดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว -มุ่งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกัน บำบัดรักษา เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า	-ปลัด อบต. -สำนักปลัด -นักวิชาการสุขาภิบาล -กองคลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรม -การจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนาและประเพณี -ส่งเสริมรณรงค์ประชาสัมพันธ์	-เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปได้เห็นคุณค่า และซาบซึ้งในคุณูปการของสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ อันเป็นสถาบันสูงสุดของชาติ -เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนทั่วไป ได้ตระหนัก ถึงคุณค่าของการอนุรักษ์มรดกวัฒนธรรม -เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปได้เห็นคุณค่า และความสำคัญของการสืบสานงานประเพณีและวัฒนธรรมไทยให้มีความภาคภูมิใจในการเข้าร่วมกิจกรรมและประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ -เพื่อส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมไทย สำหรับใช้เป็นองค์ความรู้ในการเผยแพร่ต่อไป -เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมร่วมกับ	-ปลัด อบต. -กองการศึกษา -นักวิชาการศึกษา -จพง.ธุรการกองการศึกษา -สำนักปลัด -กองคลัง

ให้กับประชาชนในท้องถิ่นร่วมกิจกรรมโดยพร้อมเพรียงกัน	สถาบันการศึกษาต่างๆรวมทั้งการแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และระหว่างประเทศ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ -พัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นให้มีความรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน -สนับสนุนงบประมาณด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรในท้องถิ่นให้สามารถดำเนินงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ -เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรในองค์กร -ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กรน่าอยู่และเหมาะแก่การทำงาน	-เพื่อเสริมสร้างบุคลากรของ อบต.ป่าแป๋ให้มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการในการให้บริการประชาชนโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน -เพื่อเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ และแนวความคิดของบุคลากรในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมทันเหตุการณ์ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปของชุมชน -แก้ไขปัญหาระบบคุณธรรมในราชการในเชิงลึกและให้มีผลในระยะยาวและต่อเนื่อง -สร้างเครือข่ายประสานความสัมพันธ์ กับองค์กรอื่น เป็นการเชื่อมสัมพันธไมตรี แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ แนวคิดและวิธีการปฏิบัติงาน -เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างภูมิคุ้มกันด้านจิตใจเพื่อให้มีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ มีจิตสำนึกในการกระทำความดี รู้จักการให้การเสียสละ และมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล -เพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น -เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานและสถานที่ทำงาน -เพื่อให้สถานที่ทำงานสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย -เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และประหยัดทรัพยากร	-ปลัด อบต. -สำนักปลัด -งานการเจ้าหน้าที่ -กองคลัง
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน -ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน -ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำ -ขยายเขต ก่อสร้าง ซ่อมแซม ไฟฟ้าสาธารณะ และ	-มุ่งให้มีโครงสร้างพื้นฐานทุกด้านอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ -มุ่งให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษา และการใช้ประโยชน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	-ปลัด อบต. -กองช่าง -นายช่างโยธา -จพง.ธุรการกองช่าง -นายช่างไฟฟ้า -กองคลัง

สาธารณประโยชน์อื่น		

การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้ทำการเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เหาะ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาศ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เหาะ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาศ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อทำการเปรียบเทียบกันทั้งสองแห่งแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง เพื่อสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้ทำการประชาสัมพันธ์รับโอน(ย้าย)ไปแล้ว และคาดว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการรับโอน(ย้าย) และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แทรกไฟล์ excel

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน(เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๐๕,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๒๑,๗๒๐	๖๒๑,๘๔๐	
	สำนักงานปลัด																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๗๘,๗๒๐	๓๗๙,๐๘๐	
๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๔๙,๖๘๐	๓๔๙,๘๐๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๒๔,๒๔๐	๓๒๔,๖๐๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๕๔,๗๖๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๖๗,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๑๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๙	คนตกแต่งสวน		๑	๑	๑๒๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๗๐	๕,๒๘๐	๕,๕๐๐	๑๓๑,๗๙๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๒,๒๒๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๐	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๑๑	นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง)	อ.ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๔๘,๑๒๐	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๕๙,๑๒๐	๑๕๙,๓๖๐	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๒๐	๔,๗๐๐	๔,๘๙๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๑๗,๕๐๐	๑๑๗,๖๙๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ		๑	-	๑๓๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๘๐	๕,๖๐๐	๕,๘๓๐	๑๓๙,๖๖๐	๑๓๙,๘๘๐	๑๔๐,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองช่าง																	
๑๗	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	อ.ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๓๒๔,๖๐๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๔๗,๖๔๐	
๑๘	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๓๐,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	
๑๙	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๕๙,๑๒๐	๑๕๙,๓๖๐	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๖๕,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๔๖,๑๖๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๔๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๑	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๐๔๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๖๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๒	คนงานทั่วไป		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
	กองการศึกษา																	
๒๓	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	อ.ต้น	๑	๑	๓๕๓,๔๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๖๖,๒๔๐	๓๖๖,๖๐๐	
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๕๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๘,๓๒๐	
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๑๕,๑๖๐	
	พนักงานจ้าง																	

๒๖	ผู้ดูแลเด็ก		๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	

(๔)	**รวม**		**๓๖**	**๓๓**	**๗,๑๗๓,๓๐๐**	**๓๖**	**๓๖**	**๓๖**	**-**	**-**	**-**	**๒๐๕,๐๖๐**	**๒๐๙,๘๖๐**	**๒๑๖,๒๖๐**	**๗,๓๗๘,๓๖๐**	**๗,๓๘๓,๑๖๐**	**๗,๓๘๙,๕๖๐**	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%**														**๑,๔๗๕,๖๗๒**	**๑,๔๗๖,๖๓๒**	**๑,๔๗๗,๙๑๒**	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**									**-**	**-**				**๘,๘๕๔,๐๓๒**	**๘,๘๕๙,๗๙๒**	**๘,๘๖๗,๔๗๒**	
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณการรายจ่ายประจำปี**														**๒๖.๓๕**	**๒๖.๓๗**	**๒๖.๓๙**	

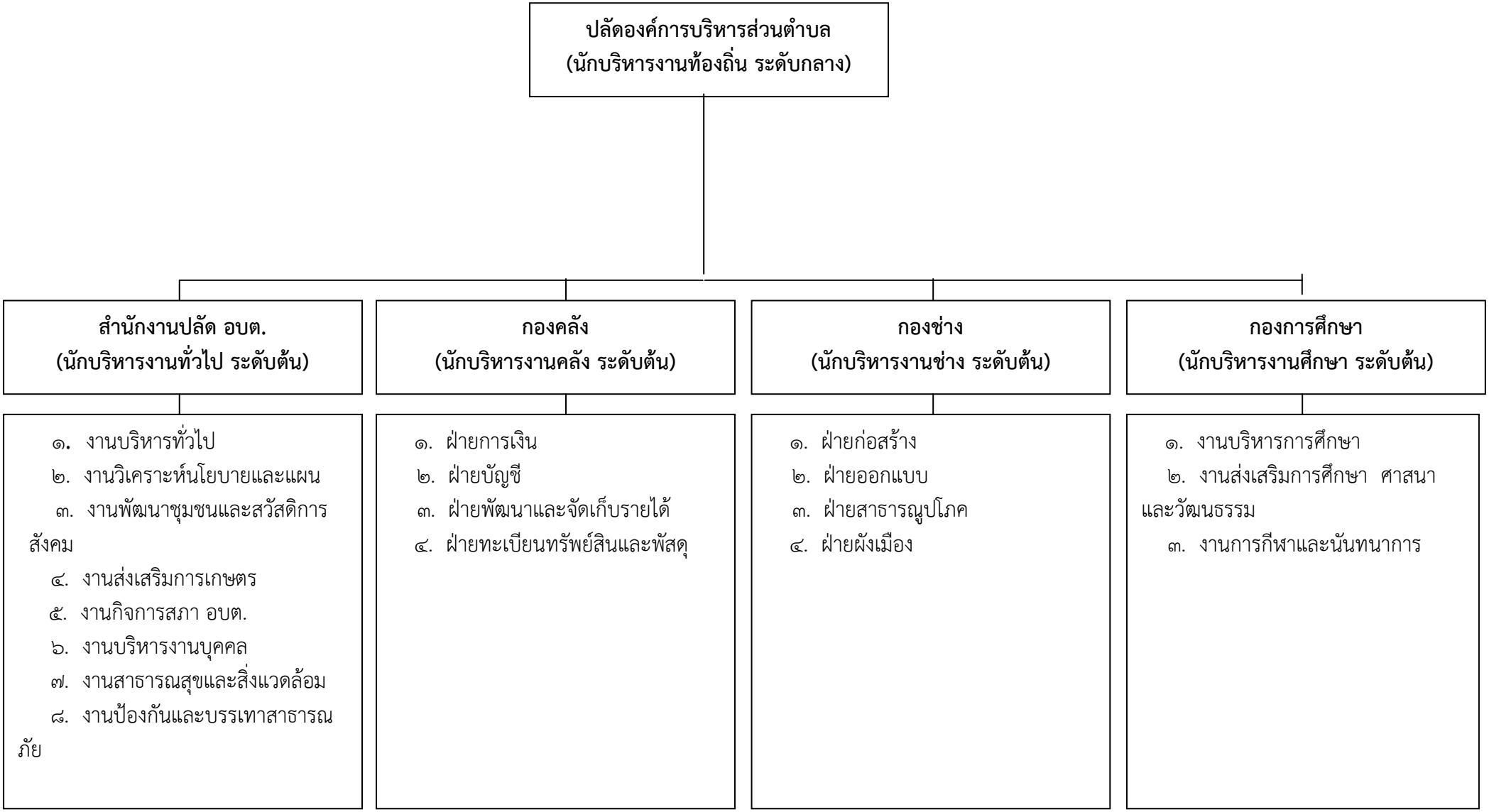
<u>หมายเหตุ</u> : งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ เป็นเงิน = ๓๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท

: งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ เป็นเงิน = ๓๕,๒๘๐,๐๐๐ บาท

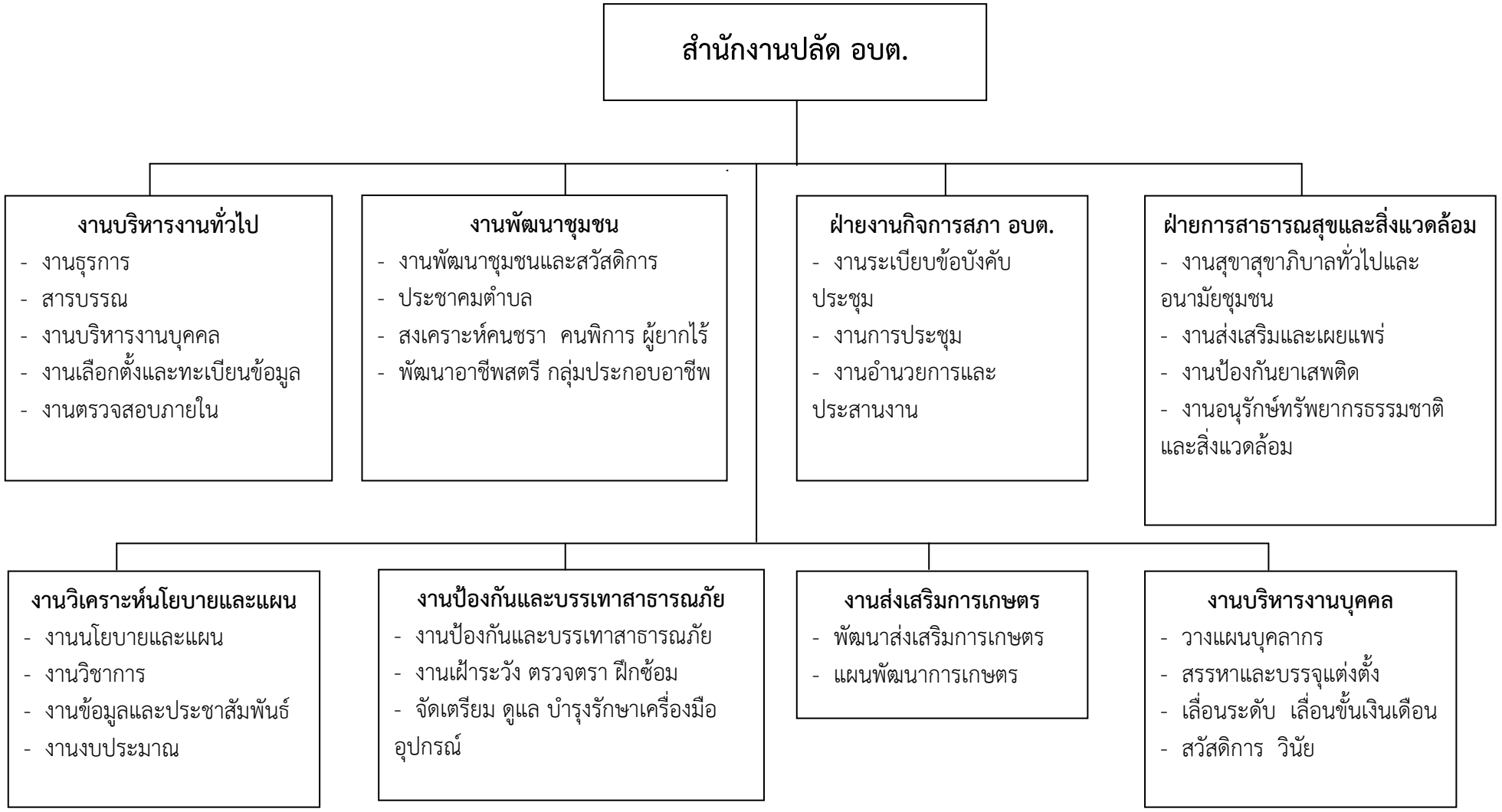
: งบประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน = ๓๗,๐๔๔,๕๐๐ บาท

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

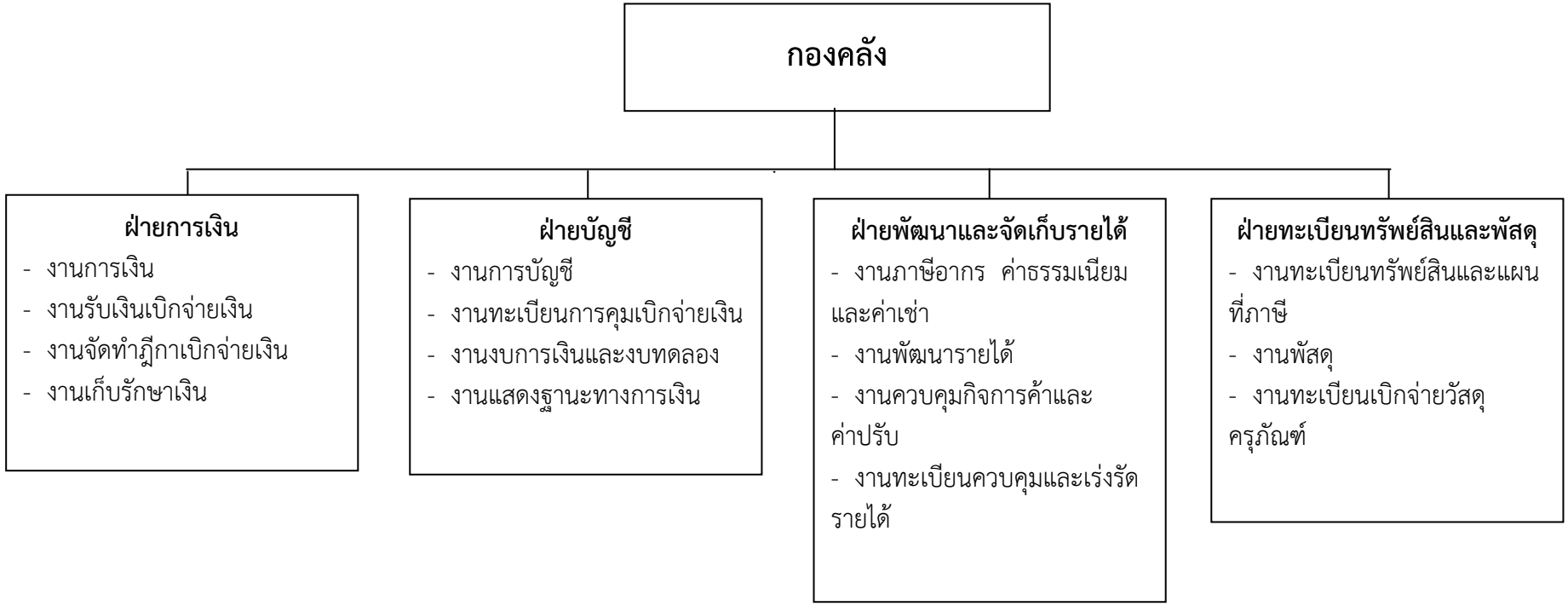


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



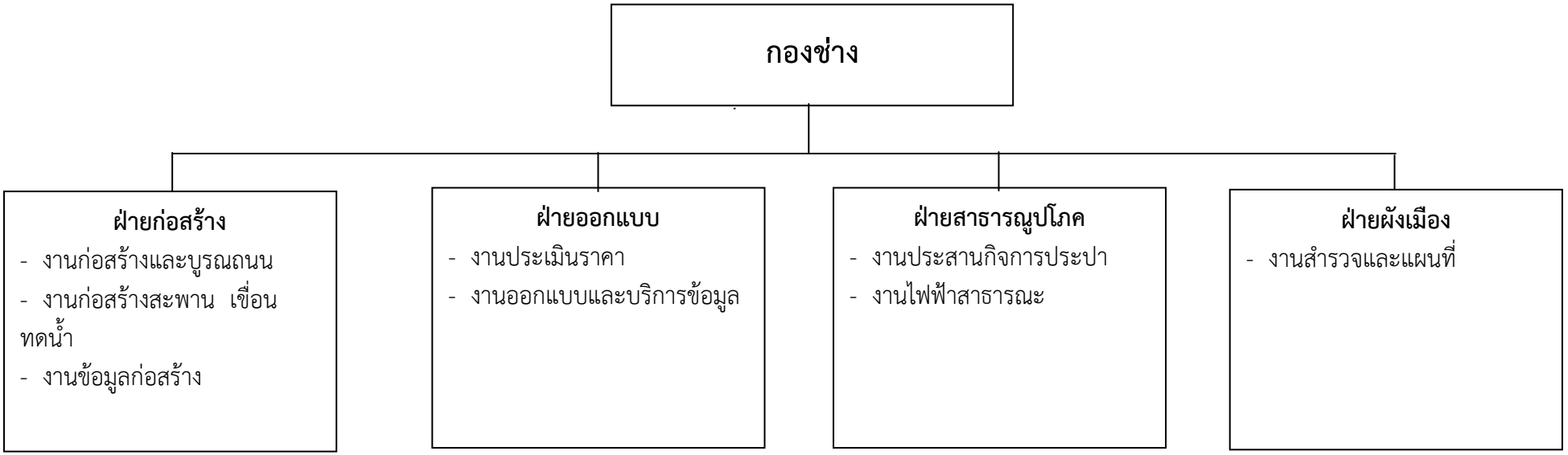
ระดับ	บริหารระดับต้น	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	ปฏิบัติการ(ปก) –ชำนาญการ(ชก)	ปฏิบัติงาน(ปง) – ชำนาญงาน(ชง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๕	๑	๑	๒

โครงสร้างกองคลัง



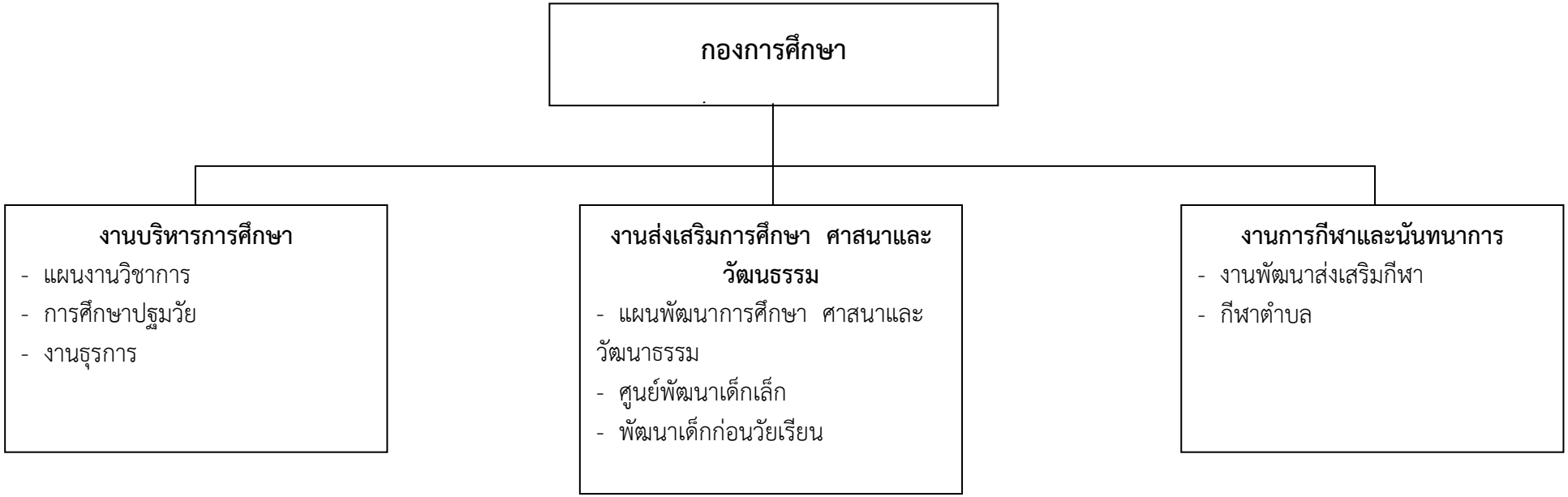
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	ปฏิบัติการ(ปก) –ชำนาญการ(ชก)	ปฏิบัติงาน(ปง) – ชำนาญงาน(ชง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๒	๒	๐

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ(ปก) –ชำนาญการ(ชก)	ปฏิบัติงาน(ปง) – ชำนาญงาน(ชง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๓	๑	๔

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	ปฏิบัติการ(ปก) –ชำนาญการ(ชก)	ปฏิบัติงาน(ปง) – ชำนาญงาน(ชง)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๕	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋

(ไฟล์ Excel)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้าง ให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชน จะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลชองทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแป๋ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

****

ภาคผนวก