



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

...

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายณรงค์ เกษประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภารกิจตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา เป็นต้น นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยปฏิบัติ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถรองรับภารกิจที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เกิดผลสำเร็จทันตามกำหนดเวลา ทำให้องค์กรมีสมรรถนะในการพัฒนาสูงขึ้น และเห็นควรให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี พิจารณาตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๖
ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จำมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก/ง่าย ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและ สภาพปัญหาภายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข และด้าน การศึกษา เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงจะต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก ภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่ อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากร เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การกำหนด ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมี ความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองาน



บริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบ



มากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยอาจกล่าวสรุปได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ ได้ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่อาจจะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ ใน ๗ จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอด่านช้าง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอด่านช้าง ห่างจากที่ตั้งที่ว่าการอำเภอด่านช้าง ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากตัวจังหวัดสุพรรณบุรี ประมาณ ๙๖ กิโลเมตร การเดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัวหรือรถยนต์โดยสารสายด่านช้าง - กาญจนบุรี โดยใช้เส้นทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๐๘๖

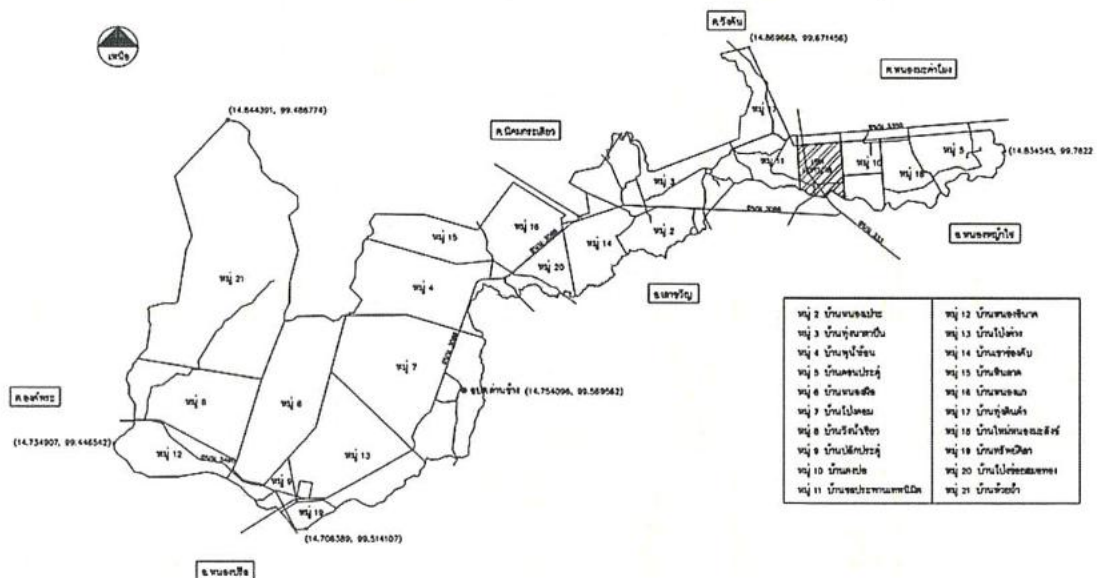
ทิศเหนือ ติดต่อกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสี้ยว และตำบลหนองมะค่าโมง

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี และอำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันออก ติดกับพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่าโมง อำเภอด่านช้าง เขตอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี และเขต อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันตก ติดกับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลองค์พระ อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี และตำบลหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี

แผนที่ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี



ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศมีพื้นที่ราบลุ่มประมาณ ๒๐% และมีเนื้อที่เป็นที่ราบสูงเชิงเขาประมาณ ๘๐% ของพื้นที่ทั้งหมด

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมมี ๓ ฤดู อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ๓๕.๗๑ องศาเซลเซียส

ลักษณะของดิน

สภาพดินโดยทั่วไปจะเป็นดินปนทรายไม่สามารถเก็บน้ำได้

ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง

ตำบลด่านช้าง มีเขตการปกครองจำนวน ๒๐ หมู่บ้าน

การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๒๐ หมู่บ้าน จะมีการเลือกตั้ง

- ผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน
- สมาชิกสภาท้องถิ่น หมู่บ้านละ ๑ คน จำนวน ๒๐ หมู่บ้าน รวมเป็นจำนวน ๒๐ คน
- การเลือกตั้ง แบ่งออกเป็น ๒๐ เขต ๒๓ หน่วยเลือกตั้ง

ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

มีสมาชิกจำนวน ๒๐ คน มีที่มาจากการเลือกตั้ง จำนวน ๒๐ หมู่บ้าน หมู่บ้านละ ๑ คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างมีหน้าที่พิจารณาและอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพิ่มเติม ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาท้องถิ่นและข้อบัญญัติต่าง ๆ ตลอดจนตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จากข้อมูลมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น ๑๓,๔๘๖ คน แยกเป็นชาย ๖,๖๗๘ คน หญิง ๖,๘๐๘ คน จำนวนครัวเรือน ๕,๔๑๙ ครัวเรือน (อ้างอิงจากข้อมูลประชากร อำเภอด่านช้าง เดือน มิถุนายน ๒๕๖๙) แยกได้ดังนี้

หมู่ที่	บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม	ครัวเรือน
๒	หนองเปาะ	๒๘๓	๒๘๗	๕๗๐	๒๒๐
๓	ทุ่งนาตาปิ่น	๙๐๓	๙๗๐	๑,๘๗๓	๘๙๓
๔	พุน้ำร้อน	๕๘๖	๖๐๐	๑,๑๘๖	๔๙๐
๕	ดอนประดู่	๒๙๗	๒๒๑	๕๑๘	๒๑๒
๖	หนองผือ	๒๔๙	๒๔๑	๔๙๐	๑๖๕
๗	โป่งคอม	๔๕๖	๔๕๑	๙๐๗	๓๑๕

หมู่ที่	บ้าน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม	ครัวเรือน
๘	วังน้ำเขียว	๓๖๘	๓๖๓	๗๓๑	๒๘๖
๙	ปลักประตู	๒๔๗	๒๗๐	๕๑๗	๒๓๐
๑๐	ดงปอ	๕๔๖	๕๙๔	๑,๑๔๐	๔๖๘
๑๑	ชลประทานเทพนิมิต	๔๗๐	๕๔๙	๑,๐๑๙	๔๕๐
๑๒	หนองอีนาค	๓๖๕	๓๔๗	๗๑๒	๒๖๑
๑๓	โป่งค่าง	๒๒๗	๑๙๔	๔๒๑	๑๖๖
๑๔	เขาช่องคืบ	๑๓๙	๑๔๐	๒๗๙	๑๑๙
๑๕	หินลาด	๘๐	๗๔	๑๕๔	๕๘
๑๖	หนองแก	๒๗๖	๒๔๘	๕๒๔	๑๗๑
๑๗	ทุ่งดินดำ	๒๑๘	๒๒๖	๔๔๔	๒๒๖
๑๘	หนองมะสังข์	๓๗๖	๔๑๗	๗๙๓	๒๖๖
๑๙	ทรัพย์ศิลา	๙๗	๑๐๘	๒๐๕	๙๒
๒๐	โป่งข่อยสมอทอง	๒๔๕	๒๕๕	๕๐๐	๑๖๒
๒๑	ห้วยถ้ำ	๒๕๐	๒๕๓	๕๐๓	๑๖๙
รวม		๖,๖๗๘	๖,๘๐๘	๑๓,๔๘๖	๕,๔๑๙

(อ้างอิง : ข้อมูลจากงานทะเบียนและบัตร อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙)

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๑,๓๕๘	๑,๑๙๒	๒,๕๕๐
อายุ ๑๘ – ๓๐ ปี	๑,๑๕๙	๑,๒๐๗	๒,๓๖๖
อายุ ๓๑ – ๖๐ ปี	๒,๙๖๕	๒,๙๗๗	๕,๙๔๒
อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป	๑,๑๙๕	๑,๔๓๑	๒,๖๒๖
รวม	๖,๖๗๗	๖,๘๐๗	๑๓,๔๘๔

(อ้างอิง : ข้อมูลจากงานทะเบียนและบัตร อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ณ เดือน ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙)

สภาพทางสังคม

การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๗ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงเรียนวัดดอนประตู
- โรงเรียนวัดหนองเปาะ
- โรงเรียนบ้านนาตาปัน
- โรงเรียนบ้านโป่งคอม
- โรงเรียนสวนป่าองค์พระ
- โรงเรียนบ้านหนองผือ
- โรงเรียนบ้านวังน้ำเขียว



โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ประกอบด้วย

- โรงเรียนบ้านพุน้ำร้อน (โรงเรียนมัธยมศึกษาขยายโอกาส)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๕ แห่ง ประกอบด้วย

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนประตู
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชลประทานเทพนิมิต
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดหนองเปาะ
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพุน้ำร้อน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปลักประตู

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลด่านช้าง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด่านช้าง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพุน้ำร้อน
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโป่งค่าง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลองค์พระ

ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ตำบลด่านช้างมีการแพร่ระบาดเพียงเล็กน้อย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชนระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ผู้นำชุมชนและคณะกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชนบ้านทุ่งนาตาปิ่น กับสถานีตำรวจภูธรด่านช้าง วัตถุประสงค์เพื่อหยุดยั้งและป้องกันการแพร่ระบาดยาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน ควบคุมดูแลและทำลายขบวนการผู้ค้ายาเสพติดในชุมชน/หมู่บ้าน โดยดำเนินการภายใต้โครงการดำเนินงานชุมชนยั่งยืนเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติด แบบครบวงจร ตามยุทธศาสตร์ชาติ สถานีตำรวจภูธรด่านช้าง บ้านทุ่งนาตาปิ่น ม.๓ ต.ด่านช้าง อ.ด่านช้าง จ.สุพรรณบุรี

การสังคมสงเคราะห์

- ศูนย์บริการคนพิการทั่วไป ตั้งอยู่ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ๙๗ ม.๗ ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ประเภทผู้ขอรับเงินสงเคราะห์

- ผู้สูงอายุ จำนวน ๒,๕๕๕ คน
- ผู้พิการ จำนวน ๔๓๒ คน
- ผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๔๙ คน

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมทางบกโดยรถยนต์ ทั้งภายในตำบลและระหว่างตำบล มีความสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากได้มีโครงการปรับปรุงถนนในเขตตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบลด่านช้าง ได้แก่ ถนนลาดยางแอสฟัลท์ติก ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลูกรัง



หมู่ที่	บ้าน	ระยะทางรวม (กม.)	ลาดยาง (กม.)	คสล. (กม.)	ลูกรัง (กม.)
๒	หนองเปาะ	๑.๙	๑.๙	-	-
๓	ทุ่งนาตาปิ่น	๔.๓๖	๓.๗๖	๐.๖	-
๔	พุน้ำร้อน	๔.๔๙	๒.๕๕๕	๑.๑๓๕	๐.๘
๕	ดอนประตู	๓.๑๕	๐.๒๒	๑.๙๕	๑
๖	หนองผือ	๔.๔๕	๐.๒	๒.๓	๑.๙๕
๗	โป่งคอม	๑	๑	-	-
๘	วังน้ำเขียว	๑.๑	๐.๖๕	๐.๔๕	-
๙	ปลักประตู	๑.๔๑	-	๑.๔๑	-
๑๐	ดงปอ	๘.๐๕๕	๘.๐๕๕	-	-
๑๑	ชลประทานเทพนิมิต	๐.๒๑	-	๐.๒๑	-
๑๒	หนองอีนาค	๐.๗๕	๐.๗๕	-	-
๑๓	โป่งค่าง	๑.๖๐	๑.๐	-	๐.๖
๑๔	เขาช่องคับ	๐.๙	๐.๖	-	๐.๓
๑๕	หินลาด	๑.๐	๑	-	-
๑๖	หนองแก	๐.๙๕	๐.๓๕	๐.๖๐	-
๑๗	ทุ่งดินดำ	๑.๑	๐.๔	-	๐.๗
๑๘	หนองมะสังข์	๑.๖๔	๑.๖๔	-	-
๑๙	ทรัพย์ศิลา	๑.๐๐	-	๐.๖	๐.๔
๒๐	โป่งย่อยสมอทอง	๑.๒๕	๑.๒๕	-	-
๒๑	ห้วยถ้ำ	๒.๖๐	๐.๖๐๐	๑.๓๐	๐.๗

(ข้อมูล ณ ปี พ.ศ.๒๕๖๙)

- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๐๘๖ ผ่านตำบลด่านช้าง - หนองปรือ - จังหวัดกาญจนบุรี
- นอกจากนี้ยังมีรถโดยสารประจำทางภายในตำบลคือรถสองแถวสายวังยาว-ม่วงเฒ่าและรถประจำทาง สายด่านช้าง - กาญจนบุรีวิ่งให้บริการ

การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึงครบทั้ง ๒๐ หมู่บ้านในพื้นที่ตำบลด่านช้าง
- จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ ๙๙ ของประชากรทั้งหมดในตำบลด่านช้าง

การประปา

- ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๒๗ แห่ง

โทรศัพท์

ปัจจุบันประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัว ร้อยละ ๙๕

ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์อำเภอด่านช้าง ตั้งอยู่ ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ห่างจากที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ไปทางทิศตะวันออกประมาณ ๒๐ กิโลเมตร จำนวน ๑ แห่ง (สาขาอำเภอด่านช้าง)

ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่การทำไร่อ้อย มันสำปะหลังและข้าวโพด โดยการประกอบอาชีพสามารถประมาณได้ดังนี้

- ปลูกอ้อย	ร้อยละ ๕๐ เปอร์เซ็นต์
- ปลูกมันสำปะหลัง	ร้อยละ ๓๐ เปอร์เซ็นต์
- ปลูกข้าวโพด	ร้อยละ ๒๐ เปอร์เซ็นต์

การประมง

ตำบลด่านช้าง มีการประกอบอาชีพด้านการประมง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๗ บ้านทุ่งดินดำ ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

การปศุสัตว์

ตำบลด่านช้าง มีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโค เลี้ยงแพะและการเลี้ยงสุกร ในทุกหมู่บ้านของ ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี .

การบริการ

- ร้านเสริมสวย
- ร้านอาหาร
- ปั๊มน้ำมันขนาดเล็ก

การท่องเที่ยว

- พิพิธภัณฑ์ชุมชนบ้านพุน้ำร้อน หมู่ที่ ๔
- อ่างเก็บน้ำหุบเขาวง หมู่ที่ ๑๕
- เขื่อนกระเสียว หมู่ที่ ๓,๑๗

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

๑. กลุ่มผ้าทอมือบ้านพุน้ำร้อน หมู่ที่ ๔
๒. กลุ่มบ้านขนมชุมชนบ้านพุน้ำร้อน หมู่ที่ ๔
๓. กลุ่มหัตถกรรมรากไม้ หมู่ที่ ๖ บ้านหนองผือ
๔. กลุ่มทำแสดนเลส หมู่ที่ ๘ บ้านวังน้ำเขียว
๕. กลุ่มบ้านเรือนไทย หมู่ที่ ๑๔ บ้านเขาช่องคับ
๖. กลุ่มไม้เศรษฐกิจโตเร็วด่านช้าง หมู่ที่ ๑๙ บ้านทรัพย์ศิลา
๗. กลุ่มหัตถกรรมจักรสานแปดไม้นุ่น หมู่ที่ ๒๑ บ้านห้วยถ้ำ

แรงงาน

- ประชาชนในพื้นที่ตำบลด่านช้างส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตร



ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

ประชาชนในพื้นที่ตำบลด้านช้างส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ ๙๐ และนับถือศาสนาคริสต์ ประมาณร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งหมด

ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณียกธง จำนวน ๓ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๔ บ้านพุน้ำร้อน, หมู่ที่ ๕ บ้านดอนประตู และหมู่ที่ ๑๘ บ้านใหม่หนองมะสังข์

- ประเพณีสืบสานวัฒนธรรมประเพณีดำขมนจีนคู่งานบุญพุทธศาสนาไทย (วัดพุน้ำร้อน) หมู่ที่ ๔ บ้านพุน้ำร้อน

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น คือ

- กลุ่มผ้าทอมือบ้านพุน้ำร้อน หมู่ที่ ๔

ภาษาถิ่น คือ

- ภาษาลาวครั่ง

- ภาษาไทยกลาง มีลักษณะโดดเด่นของสำเนียงพูดที่เรียกว่า “พูดเหน่อ”

OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ผ้าทอมือ หมู่ที่ ๔ บ้านพุน้ำร้อน
- หัตถกรรมรากไม้ หมู่ที่ ๖ บ้านหนองผือ

ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ

- หนองน้ำ	จำนวน ๒๒	แห่ง
- คลอง	จำนวน ๘	แห่ง
- สระเก็บน้ำ	จำนวน ๔	แห่ง
- ลำน้ำ	จำนวน ๒	แห่ง
- ฝาย	จำนวน ๔	แห่ง
- ประมงโรงเรียน	จำนวน ๒๙	แห่ง
- อ่างเก็บน้ำ	จำนวน ๑	แห่ง
- บึง	จำนวน ๓	แห่ง
- บ่อ	จำนวน ๑	แห่ง
- ห้วย	จำนวน ๑	แห่ง
- แหล่งน้ำอื่น ๆ	จำนวน ๒	แห่ง

ป่าไม้

- ในพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่ป่าไม้ (ป่าสงวนแห่งชาติ)

รายชื่อป่าชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ลำดับ	รายชื่อป่าชุมชน	หมู่ที่	ปีที่เริ่มโครงการ	เนื้อที่	ประเภทที่ดิน
๑	ป่าชุมชนบ้านทุ่งนาตาปิ่น	๓	๒๕๕๔	๘๕๒ ไร่	ป่าสงวนแห่งชาติ
๒	ป่าชุมชนบ้านวังน้ำเขียว	๘	๒๕๕๐	๑,๗๐๐ ไร่	ป่าสงวนแห่งชาติ
๓	ป่าชุมชนบ้านพุน้ำร้อน	๔	๒๕๔๘	๔,๑๑๓ ไร่	ป่าสงวนแห่งชาติ
๔	ป่าชุมชนบ้านหนองผือ	๖	๒๕๔๗	๓,๙๕๓ ไร่	ป่าสงวนแห่งชาติ
๕	ป่าชุมชนบ้านหินลาด	๑๕	๒๕๔๗	๑,๑๙๕ ไร่	ป่าสงวนแห่งชาติ
๖	ป่าชุมชนบ้านทุ่งดินดำ แปลงที่ ๑	๑๗	๒๕๔๗	๘๕๓ ไร่	ป่าสงวนแห่งชาติ

(อ้างอิง : ศูนย์ป่าไม้จังหวัดสุพรรณบุรี ณ วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕)

ภูเขา

- ในพื้นที่เป็นที่ราบระหว่างภูเขา โดยมีภูเขาและเทือกเขาสลับกันไป

ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- พื้นที่ที่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนใหญ่มีความอุดมสมบูรณ์ เป็นป่าไม้ตามธรรมชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้สำรวจสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในตำบล และได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนในเขตตำบลด่านช้าง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากถนนสายประกอบอาชีพส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้น้ำท่วมขัง ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ

๒. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓. ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎรเนื่องจากขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อดำเนินการสำหรับกิจการประปาหมู่บ้าน ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค

๔. ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร

๑. อบต.จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนสายประกอบอาชีพใน อบต. อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น

๒. อบต. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๓. อบต.จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งเก็บน้ำในเขต อบต.

๔. ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม

๕. จัดหาภาชนะเก็บน้ำ



๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
๒. ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝงเนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
๓. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๔. การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร

ความต้องการ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
๒. ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
๓. สนับสนุนงบประมาณและวิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

๔.๓ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอ
๒. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

ความต้องการ

๑. จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๒. เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
๓. การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ด้านการเมือง การปกครอง

๔.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ลำคลองตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
๒. ดินเสื่อมสภาพ จากการใช้สารเคมี

ความต้องการ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกหญ้าแฝก ปลูกต้นไม้ การปรับปรุงภูมิทัศน์

๔.๕ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา
๒. ปัญหาเรื่องสุขภาพ

ความต้องการ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ
๒. ก่อสร้างลานกีฬาประจำตำบล
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมเรื่องสุขภาพ

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ด้านข้อมูลข่าวสารสื่อสารไร้พรมแดนวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรม ดั้งเดิม

๒. ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

ความต้องการ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น
๒. จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๓) การสาธารณูปการ มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๔) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔)
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗)
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๕๐ (๓)
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)
- (๘) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๓)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๒) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การอนุญาตให้จัดตั้งโรงงาน การบำรุงรักษา แหล่งท่องเที่ยว การส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

(๒) ลดปริมาณขยะ นำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำขยะเข้าสู่กระบวนการผลิตใหม่

(๓) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขต อบต.

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาโบราณสถาน บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) เผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะ

(๒) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

(๓) เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะสามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา เป็นต้น เป็นสำคัญ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง (ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“พัฒนาโครงสร้างชุมชนเข้มแข็ง แหล่งเรียนรู้วัฒนธรรม ยึดมั่นหลักเศรษฐกิจพอเพียง สิ่งแวดล้อมสะอาดสุขภาพแข็งแรง การศึกษาได้มาตรฐาน”



ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งภายในตำบลและเชื่อมโยงระหว่างตำบล

๑.๒ พัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๔ ก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๕ ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ บริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล ส่งเสริมกิจกรรมคัดแยกขยะ

๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๓ ส่งเสริมและป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม ด้านมลพิษทางอากาศ

๒.๔ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเศรษฐกิจพหุภาคี การเกษตรและอุตสาหกรรม

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ภาคการเกษตร ด้านการผลิต เทคโนโลยีสมัยใหม่ การแปรรูปตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ ส่งเสริมให้ความรู้พัฒนาอาชีพ เพิ่มพูนทักษะ ให้แก่ประชาชน กลุ่มอาชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุกภาคส่วนการผลิต

๓.๓ ส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ตามศักยภาพของพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมอันดีงาม การกีฬานันทนาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ การส่งเสริมการศึกษาและเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา

๔.๒ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

๔.๓ การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๔ การส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย



๕.๓ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการที่ดี

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่น

๖.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม ในระบอบประชาธิปไตยกิจกรรมเทิดทูลสถาบันพระมหากษัตริย์

๖.๓ ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการที่ดี

๖.๔ การพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่สำหรับการปฏิบัติงาน

จากนโยบายการพัฒนา ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา (Base Line Data) และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์หา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ทำให้การให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ใกล้ชิด และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี ๒. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและบุคลากร รวมถึงประสานงานกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. บุคลากรมีศักยภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญตรงตามสายงาน มีอัตรากำลังเพียงพอ และได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้เข้าใจบริบทและให้บริการได้ตรงจุด ๔. การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานตามนโยบาย ช่วยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการประชาชน	๑. บุคลากรไม่เพียงพอและขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะสายงานเฉพาะด้าน ประกอบกับมีการโอนย้ายบ่อยครั้ง ส่งผลให้ขาดความรู้ ประสบการณ์ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๒. การบริหารจัดการขาดการบูรณาการและระบบติดตามผล การทำงานระหว่างส่วนราชการยังแยกส่วน ขาดการประสานงาน เพิ่มขึ้นตอนโดยไม่จำเป็น และไม่มี การติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ๓. บุคลากรขาดความรู้ที่เป็นระบบ วินัย และแรงจูงใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ขาดองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับงาน ขาดความตระหนักและความรับผิดชอบ รวมถึงขาดระเบียบวินัยที่ดี และองค์กรยังไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม ที่ช่วยสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ ๔. งบประมาณไม่เพียงพอและการบริหารการเงินขาดประสิทธิภาพ งบประมาณมีจำกัดทั้งในการจัดบริการสาธารณะ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อีกทั้งการเบิกจ่าย การประมาณการรายรับ-รายจ่าย และการจัดเก็บภาษี ยังไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร



จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๕. แผนพัฒนาท้องถิ่นและงบประมาณที่มีความยืดหยุ่น มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุม สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและนำไปปฏิบัติได้จริง ประกอบกับท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงบประมาณและได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นตามกฎหมายกระจายอำนาจ ทำให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้ตามเป้าหมาย	๕. ระบบฐานข้อมูลและความรู้ด้านเทคโนโลยียังไม่พัฒนาเพียงพอ ขาดการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่เป็นระบบ และบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลและการกระจายอำนาจเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น นโยบายภาครัฐสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกระจายอำนาจและมอบภารกิจให้ท้องถิ่นมากขึ้น รวมถึงนโยบายด้านสวัสดิการสังคมและการแก้ไขปัญหาความยากจนที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน ๒. หน่วยงานส่วนกลางสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีหลักสูตรฝึกอบรมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และยังช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าเกษตรในพื้นที่ ๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนและความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนมีความเกื้อกูลกัน ไม่มีความขัดแย้ง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	๑. งบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอและการถ่ายโอนภารกิจไม่สมบูรณ์ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางให้ท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ อีกทั้งการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังท้องถิ่นไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณควบคู่กันอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อศักยภาพในการดำเนินงาน ๒. ความไม่แน่นอนของนโยบายและกฎระเบียบภาครัฐ ระบบการเมืองการปกครองระดับประเทศขาดเสถียรภาพ นโยบายรัฐบาลและกฎหมาย/ระเบียบต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้ท้องถิ่นต้องปรับตัวและวางแผนงานได้ยาก ๓. ภัยธรรมชาติและปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม พื้นที่ประสบปัญหาภัยแล้ง ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและภาคการเกษตรในบางฤดูกาล รวมถึงป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในพื้นที่และการบริหารงานขององค์กร ๔. ข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและอาชีพของประชาชนในพื้นที่ เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตหรือต่อรองกับพ่อค้าคนกลางได้ ขาดความรู้/เทคนิคในการเพิ่มมูลค่าผลผลิต การรวมกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ยังขาดการพัฒนา

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๕. ศักยภาพด้านเศรษฐกิจและทรัพยากรในพื้นที่ พื้นที่ที่มีผลผลิตทางการเกษตรที่เป็นพืชเศรษฐกิจ หลัก มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และมี โรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่ ส่งเสริมการพัฒนา เศรษฐกิจท้องถิ่น	๕. ข้อจำกัดด้านบุคลากรและการเข้าถึงบริการ/ เทคโนโลยีของประชาชน บุคลากรด้านสาธารณสุขมีจำนวนน้อยทำให้ดูแล ประชาชนได้ไม่ทั่วถึง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจัง และประชาชนในพื้นที่ ยังเข้าไม่ถึงเทคโนโลยี สารสนเทศที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง จะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง
ปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ นั้นได้
กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในหลายๆ ด้าน ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับ
กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพ
ปัญหาภายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมือง
ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่
จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
๖. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๗. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑
หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง

๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๙๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานคงที่ เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการเป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่รองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจรอง ตามอำนาจหน้าที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร
๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา	๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา



๓. กองช่าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓. กองช่าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยงานตรวจสอบ - งานตรวจสอบภายใน



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช่าง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้



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

ที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

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

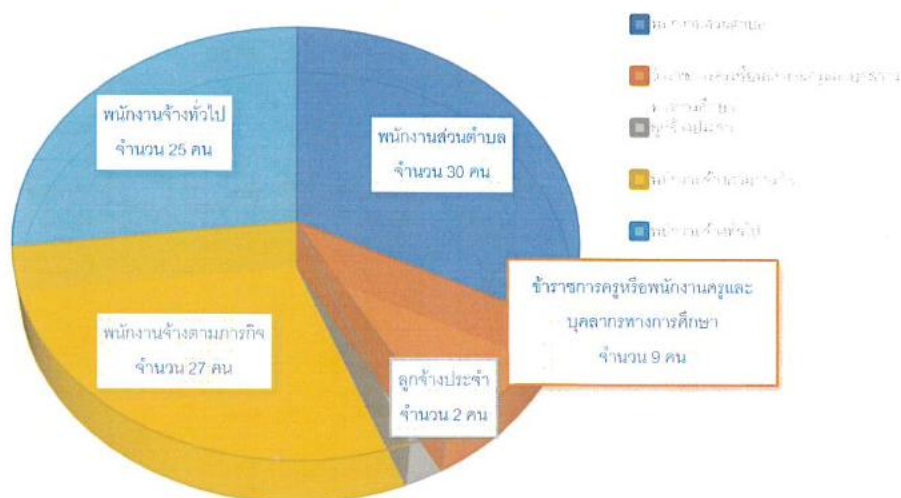
- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง

แสดงสัดส่วนของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ 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

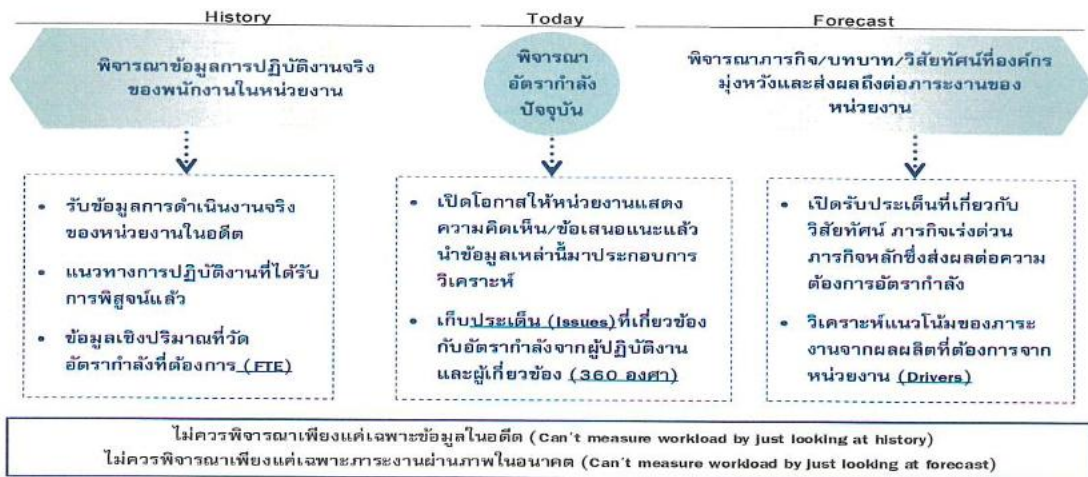
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือบุคลากรสนับสนุนการสอน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



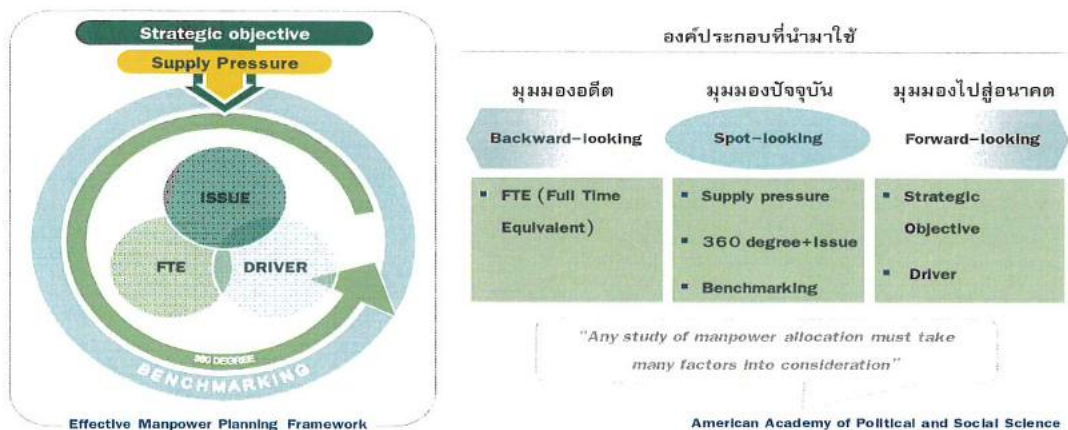
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสาน และความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและขัดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ใน อนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ การศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ใน ส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่าง ทัวถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมี ผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x 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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง (การตรวจประเมิน LPA)

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

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราที่กำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตราที่กำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขมิ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่าโมง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



50

40

30

20

10

0

อบต. ตำบลช้าง

■ พนักงานส่วนตำบล

■ ชาวบ้านหรือผู้อยู่อาศัยในชุมชนรอบนอก อบต. (นอกพื้นที่)

□ อื่นๆ (ระบุชื่อ)

■ พนักงานจ้างตามภารกิจ

■ พนักงานจ้างทั่วไป

อบต. ตำบลช้าง

อบต. ตำบลช้าง

อบต. ตำบลช้าง

30

22

37

9

7

5

2

0

0

27

16

26

25

10

20

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขมิ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่าโมง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก จะแตกต่างกันมากในส่วนของพนักงานจ้าง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง มีเครื่องจักรกลจำนวนมากซึ่ง อบต.ทั้ง ๒ แห่งไม่มี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับกับภารกิจ ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศและหนังสือสั่งการ เพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)



๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำนวนการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะปฏิบัติงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันปฏิบัติงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง (๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.)

- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักร้อน ๑ ชม.)



** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม ๓
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๒
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม ๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒				ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานรถประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑				
คนงาน	๒	๒	๒	๒				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองเปาะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านพุน้ำร้อน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน วัดดอนประตู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านปรักประตู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านชลประทานเทพนิมิต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น	๙๓	๙๓	๙๓	๙๓	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้ดำเนินการจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างรายเดือนให้กับหน่วยงานราชการ/เอกชน/บุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกิดการรั่วไหลของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๓๕,๔๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔,๑๖๐	๔๖,๘๐๐	๔๘,๖๘๐	๔๘,๖๘๐	๔๘,๖๘๐	๔๘,๖๘๐	(๖๑,๒๕๐)	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๖,๐๖๐	๒๖,๐๖๐	๒๖,๐๖๐	๒๖,๐๖๐	(เกษียณ ๑ ต.ค. ๖๕)	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	ว่างเต็ม	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	(๒๐,๗๓๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปฎิบัติการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๘๘๐	๒๓,๘๘๐	๒๓,๘๘๐	๒๓,๘๘๐	ว่างเต็ม	
๖	นิติกร	ปฎิบัติการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๘๘๐	๒๓,๘๘๐	๒๓,๘๘๐	๒๓,๘๘๐	ว่างเต็ม	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๓๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๖๘๐	๒๒,๙๖๐	๒๒,๙๖๐	๒๒,๙๖๐	๒๒,๙๖๐	(๒๘,๓๕๐)	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๓๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๕๒๐	๒๘,๘๘๐	๒๘,๘๘๐	๒๘,๘๘๐	๒๘,๘๘๐	(๓๖,๒๕๐)	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ชง	๑	-	๒๓๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๔๐	๒๐,๐๔๐	๒๐,๐๔๐	๒๐,๐๔๐	ว่างเต็ม	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ชง	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๔๐	๒๐,๐๔๐	๒๐,๐๔๐	๒๐,๐๔๐	ว่างเต็ม	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ชง	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๔๐	๒๐,๐๔๐	๒๐,๐๔๐	๒๐,๐๔๐	ว่างเต็ม	
	ลูกจ้างประจำ																			
๑๒	พนักงานสุบับ (ถ่ายโอน)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๕๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	(๒๓,๗๓๐)	
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๗๖๐	๑๐,๗๖๐	๑๐,๗๖๐	๑๐,๗๖๐	(๑๙,๖๖๐)	
๑๕	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๒๓๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๖๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	(๑๙,๓๐๐)	
๑๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๓๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๖๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	(๑๙,๓๐๐)	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๘,๐๘๐	๘,๐๘๐	๘,๐๘๐	๘,๐๘๐	(๑๕,๒๒๐)	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	ว่างเต็ม	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๒๒๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	(๑๘,๓๕๐)	

๒๕...ส.ค. ๒๕๖๕



พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๐ ยาม	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๑ คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๒ คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๓ คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๔ คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๕ คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๖ คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๗ คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
กองคลัง (๑๔)														
๒๘ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๙ นักวิชาการเงินและบัญชี	ปว/ชก	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๐ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปว/ชก	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๑ นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปว/ชง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๓ เจ้าพนักงานพัสดุ	ปว/ชง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
กองช่างประจำ														
๓๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๕ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๖ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๙ คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๐ คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
กองช่าง (๑๕)														
๔๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๒ วิศวกรโยธา	ปว/ชก	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๓ นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๔ นายช่างโยธา	ปว/ชง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๕ เจ้าพนักงานธุรการ	ปว/ชง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

๒๔ ส.ค. ๒๕๖๕

นายอัครกมล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง



พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๔๖	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๗	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๙	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๒	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๓	พนักงานขับรถบรรทุก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๕	คนงาน	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๖	คนงาน	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๗	คนงาน	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๘	คนงาน	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๙	คนงาน	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๐	คนงาน	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๑	คนงาน	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)														
๖๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๗	พนักงานขับรถบรรทุก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖๘	พนักงานขับรถบรรทุก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้างทั่วไป														
๖๙	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๗๐	คนงาน	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๗๑	คนงาน	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

๒๔ ส.ค. ๒๕๖๕



[illegible]

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชลประทานเทพนิมิต													
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชลประทานเทพนิมิต												
๔๒	ครู												
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๔๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน												
(๔)	รวม												
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๔. %												
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ และ พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับกาประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้คำนวณเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (๘๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๘๖,๖๒๕,๐๐๐ บาท = (๘๒,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๘๒,๕๐๐,๐๐๐ = ๘๖,๖๒๕,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๙๐,๙๕๖,๒๕๐ บาท = (๘๖,๖๒๕,๐๐๐ x ๕%) + ๘๖,๖๒๕,๐๐๐ = ๙๐,๙๕๖,๒๕๐

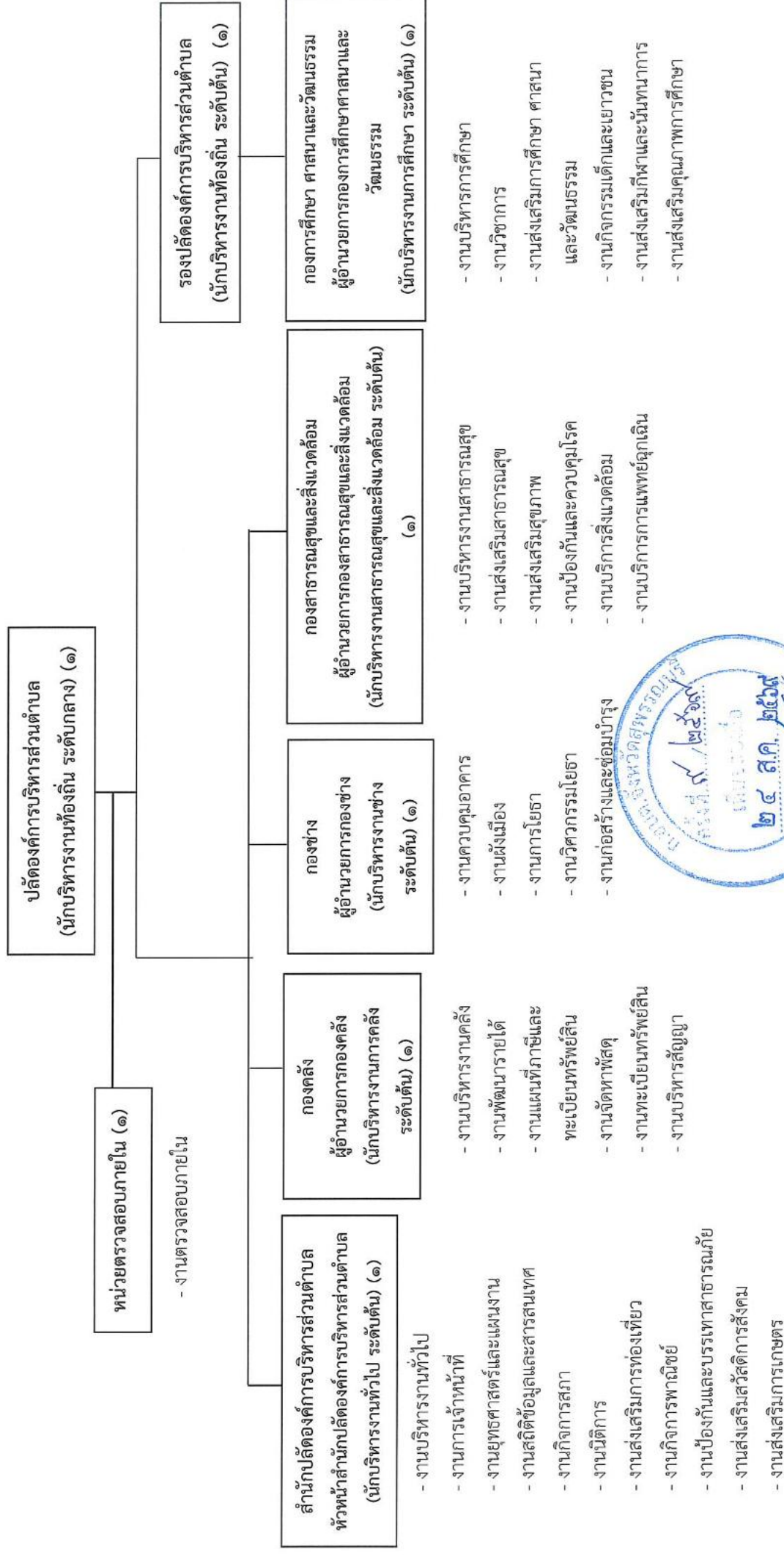
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวน ๙๕,๙๐๔,๐๖๓ บาท = (๙๐,๙๕๖,๒๕๐ x ๕%) + ๙๐,๙๕๖,๒๕๐ = ๙๕,๙๐๔,๐๖๓



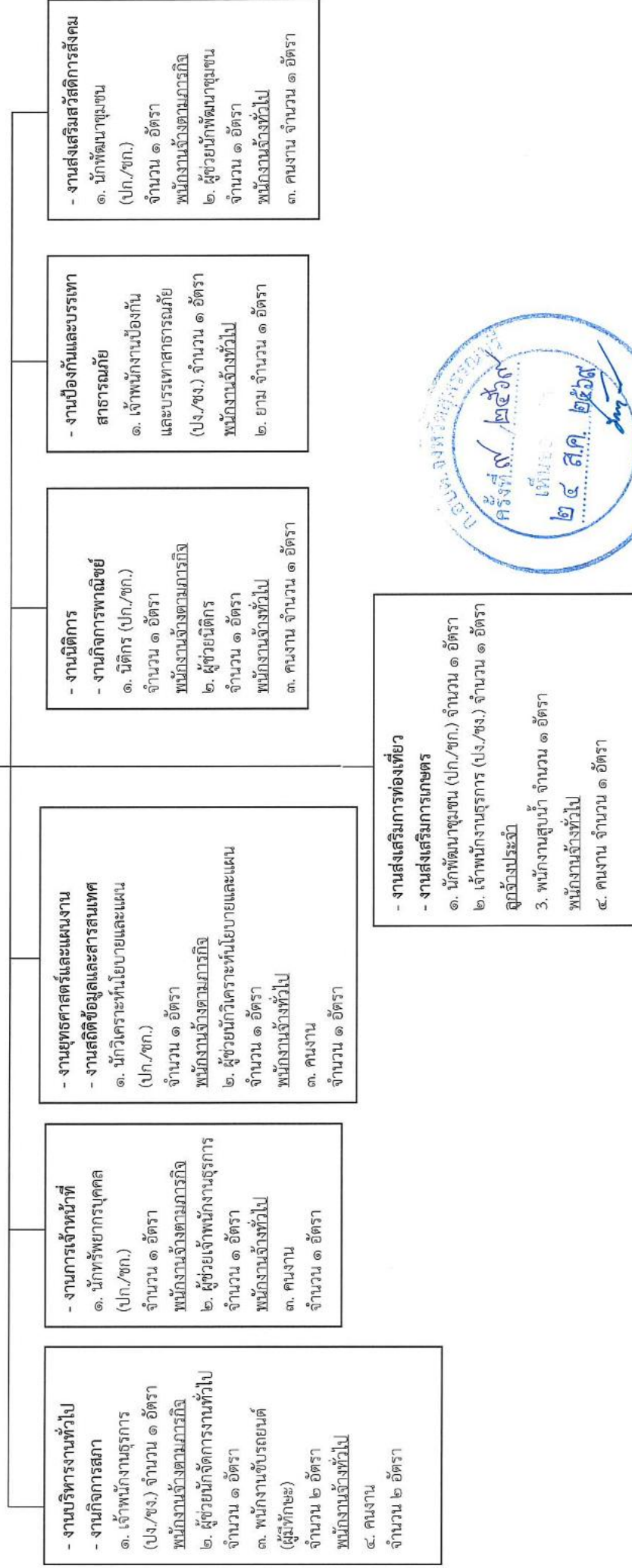
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

โครงสร้างสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลช้าง



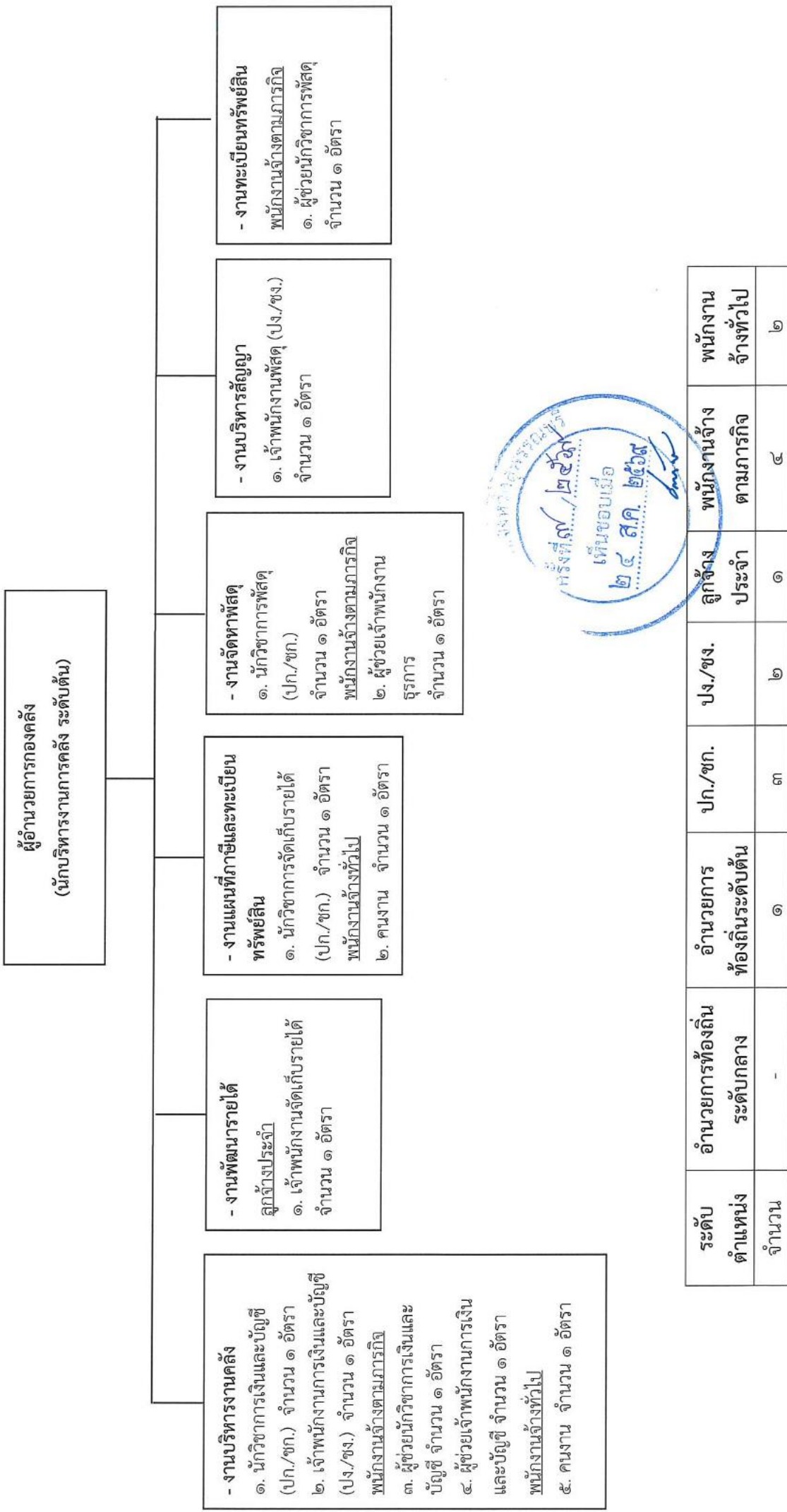
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

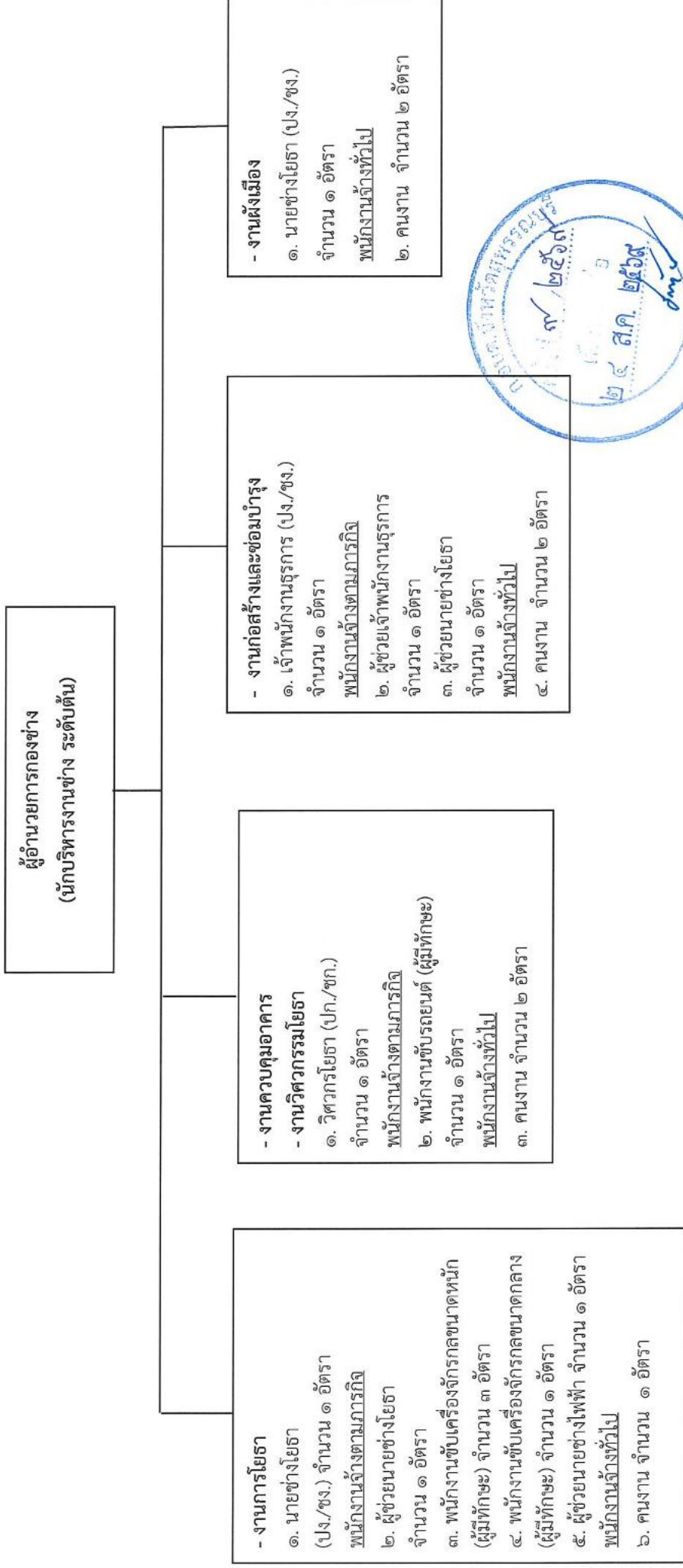


ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ป.ก./ช.ก.	ป.ง./ช.ง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๕	๓	๑	๗	๘

โครงสร้างองค์กร



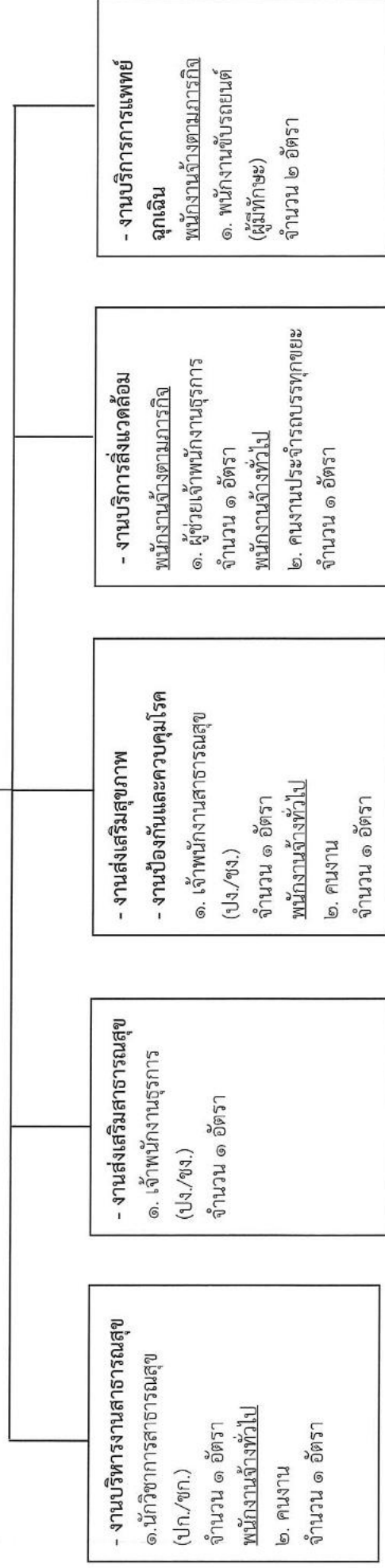
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๓	-	๙	๗

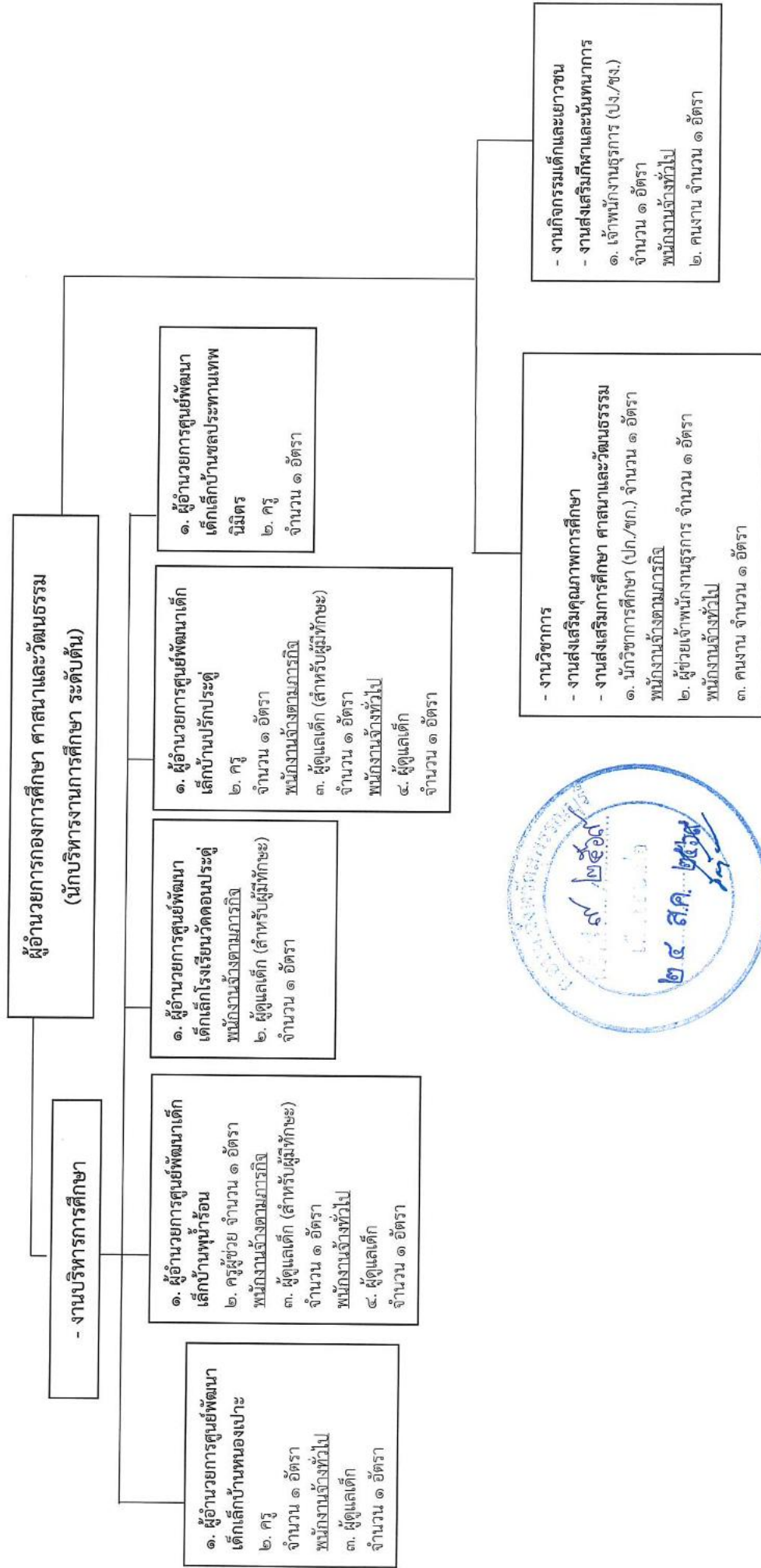
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)



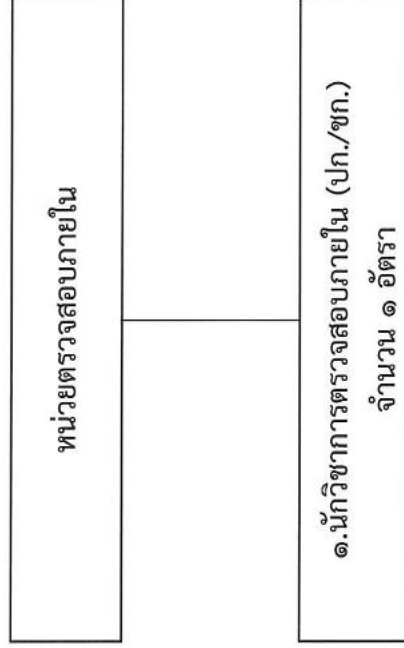
ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก.	พง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	๓	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับตำแหน่ง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ครู	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๕	๑	๑	๓	๑	-	๔	๕

โครงสร้างตรวจสอบภายใน



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	ปก./ชก.	พง./ชง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดทอนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดสถานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)										
๑	นายฉันทพัฒน์ บัณฑิตเพ็ชร	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓๕,๕๕๐ (๖๓,๒๙๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๖)
๒	-	-	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐๑,๕๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๖)
๓	-	-	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๖)
๔	นางสาวกาญจนาภีพร สารดี	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ปฏิบัติการ	๒๘๘,๗๖๐ (๖๐,๙๓๐ x ๑๒)	-
๕	-	-	๖๖-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป/ก/ชก	๖๖-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป/ก/ชก	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-
๖	-	-	๖๖-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป/ก/ชก	๖๖-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป/ก/ชก	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-
๗	จ.ส.อ.สมประสงค์ วรสวัสดิ์	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๖๖-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๓๘,๑๖๐ (๖๔,๓๘๐ x ๑๒)	-
๘	นายปิยะพงษ์ คำพูน	ปริญญาตรี (อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๓๕,๓๖๐ (๖๔,๓๘๐ x ๑๒)	-
๙	-	-	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ง/ชง	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ง/ชง	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-
๑๐	-	-	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ง/ชง	๖๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ง/ชง	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-
๑๑	-	-	๖๖-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป/ง/ชง	๖๖-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป/ง/ชง	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-
ลูกจ้างประจำ										
๑๒	นายวิฑูรย์ โสมนัส	มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑๔๔๔๕	พนักงานสูบน้ำ (ถาวร)	-	๑๔๔๔๕	พนักงานสูบน้ำ (ถาวร)	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๓	นายเอก มาเทพพงษ์	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๖,๕๕๐ (๖๐,๓๙๐ x ๑๒)	-
๑๔	นางสาวกริษา ใจมั่น	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๓๕,๙๖๐ (๖๔,๖๖๐ x ๑๒)	-



๑๕	นางสาวสุชาดา กองจำปา	ปริญญาตรี (นิติศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยบริหาร	-	ผู้ช่วยบริหาร	-	๒๓๓,๖๐๐ (๑๙,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	-
๑๖	นางสาวอุไรรัตน์ ต้นภักดี	ปริญญาตรี (ศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๓๑,๖๐๐ (๑๙,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	-
๑๗	นางสาวสุวิรัตน์ แยมพิกุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (บริหารธุรกิจ วิชาการบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๒,๖๔๐ (๑๕,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	-
๑๘	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๙	นายอดิษฐ์ พานิช	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๒๒๐,๐๘๐ (๑๘,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	-	-	-	ยาม	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๑	นางสาวสุภาพร ทองเอน	ปริญญาตรี (ศาสตรบัณฑิต)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-
๒๒	นางสาวธิดาพร สานสพหิรัญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-
๒๓	นายพนมศักดิ์ สุขแป	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-
๒๔	นายเนนศักดิ์ รุจิโรจน์ถาวรกุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-
๒๕	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๖	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๗	-	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๑๔)											
๒๘	-	-	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๒-๐๐๑	๓๓๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๙	-	-	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๐	-	-	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๑	นางสาววรรณดี สวรรณวงษ์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๖๖-๓-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	๔๑๕,๘๘๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	-



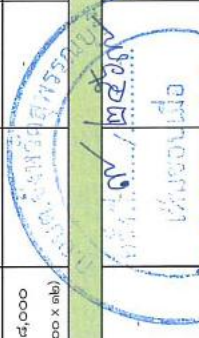
๓๒	-	-	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๓	-	-	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ												
๓๔	นางเสริมศรี พูลสมมติ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (บริหารธุรกิจ สาขาวิชาบัญชี)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๔๘,๙๖๐ (๒๔,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๕	นางสาวอริดี วิเชียรชู	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาการบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๓๒๑,๒๔๐ (๒๖,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	
๓๖	นางสาวมยุรา สุขแสง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาการตลาด)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๒๕๔,๖๔๐ (๒๑,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	
๓๗	นางสาวกตศินี ทับโสภา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (พาณิชยกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๒๔,๒๘๐ (๑๘,๖๙๐ x ๑๒)	-	-	
๓๘	นางสาวสุคนธ์ทิพย์ อินทร	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๒,๕๖๐ (๑๖,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๙	นายสุนทร ทองรอด	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๔๐	นางสาววิภากรณ รุ่งสว่าง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
กองช่าง (๑๕)												
๔๑	-	-	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔๒	-	-	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๔๓	นายปกป้อง จันทร์สุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (อุตสาหกรรม สาขาวิชาโยธา)	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๔๐๕,๓๖๐ (๓๓,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	
๔๔	-	-	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๔๕	-	-	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๖๖-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๒๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๖	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๑๓,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔๗	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๑๓,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม



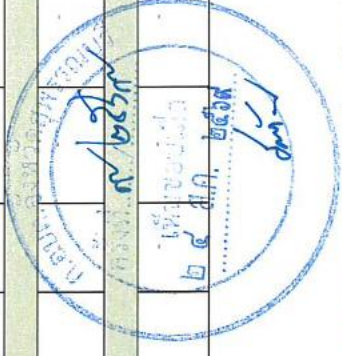
๔๘ นายพัชรพันธ์ ภาณุบุตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (เกษตรกรรม)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	-	๒๕,๑๖๐ (๒๐,๙๓๐ x ๑๒)	-	-
๔๙ นายสำราญ พูลสมบัติ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (ช่างอุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	-	๒๕,๑๖๐ (๒๐,๙๓๐ x ๑๒)	-	-
๕๐ -	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๐๕๐ (๑๓,๙๓๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๕๑ นายธีรยุทธ หองสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๑,๙๖๐ (๑๙,๓๓๐ x ๑๒)	-	-
๕๒ -	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๕๐ (๑๓,๙๓๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๕๓ นายสัณญา สุวิสุทธิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (เกษตรกรรม)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๒๐๕,๗๒๐ (๑๗,๑๓๐ x ๑๒)	-	-
๕๔ นางสาวสุภา ธรรมจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (เกษตรกรรม)	-	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	-	๒๓๑,๙๖๐ (๑๙,๓๓๐ x ๑๒)	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๕ นายพันธ์ทิพย์ วัชรภร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๕๖ นางสาวปิยาภรณ์ แสนคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) (พาณิชย์กรรม สาขาวิชาการบัญชี)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๕๗ นางสาวสิริธรา แพ้นเคลงหอม	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๕๘ นางสาวสุนันท์ ธรรมจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (บริหารธุรกิจ)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๕๙ นายสุพล นันทวัน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๖๐ นายสุพธิภัทร ภู่อ่อน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-
๖๑ -	-	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)									
๖๒ -	-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๒๕,๓๐๐ x ๑๒)	ว่างเดิม	ว่างเดิม
๖๓ -	-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	ว่างเดิม	ว่างเดิม
๖๔ นางณัฏฐา อ่อนคำสี	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๔	๓๔๘,๘๕๐ (๓๓,๒๔๐ x ๑๒)	ว่างเดิม	ว่างเดิม



๖๕	-	-	๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/สง	๖๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/สง	๖๔๗,๙๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๖	นางสาวอุษณีย์ พันธุวงศ์ (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	-
๖๗	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๖๘	นายอลกรณ์ ขาวอุทัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๕,๒๔๐ (๑๓,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๙	นายชัยชนะ ธรรมศร	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-
๗๐	นางสาวสมล ภู่อ่อน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-
๗๑	นางสาววิรัตน์ นิล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)												
๗๒	นางสาวกาญจนา หนูวัชร	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๕๒๓,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	-
๗๓	-	-	๖๖-๓-๐๔-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป/ก/ก	๖๖-๓-๐๔-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป/ก/ก	๓๕๕,๓๖๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๗๔	-	-	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/สง	๖๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/สง	๒๔๗,๙๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗๕	นางสาวณัฐชนา จันท	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๖,๒๔๐ (๑๔,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๖	นายอนันต์ จันทร์สุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-
๗๗	นางสาวอรพร สอนเลื่อน	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเปาะ												
๗๘	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเปาะ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเปาะ	-	-	-	-	ว่างเดิม



๗๙	นางสาวบุญช่วย สุนทรวิภาต	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๐	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเปาะ)	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๐	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเปาะ)	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป										
๘๐	นางสาวดวงตะวัน พิมพ์นัธ	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพุน้ำร้อน										
๘๑	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพุน้ำร้อน	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพุน้ำร้อน	-	-	-	ว่างเดิม
๘๒	-	-	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๑	ครูผู้ช่วย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพุน้ำร้อน)	-	ครูผู้ช่วย (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพุน้ำร้อน)	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๘๓	นางสาวกาวดี พูนศรีรักษะ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป										
๘๔	นางสาวจิรนนท์ เจริญอยู่	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนเปะตุ										
๘๕	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนเปะตุ	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดดอนเปะตุ	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๘๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปรางค์ประตุ										
๘๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปรางค์ประตุ	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปรางค์ประตุ	-	-	-	ว่างเดิม
๘๘	นางพงษ์รัตน์ รอดสฤติย์	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๒	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปรางค์ประตุ)	-	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปรางค์ประตุ)	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๘๙	นางสาวปิ่นรัตน์ อยู่เกตุ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป										
๙๐	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ว่างเดิม



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชลประทานเทพนิมิต									
๔๑	-	-	-	ผู้ดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน ชลประทานเทพนิมิต	-	-	-	ผู้ดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน ชลประทานเทพนิมิต	ว่างเดิม
๔๒	นางสาวกนกรัตน์ ใหญ่ยิ่ง	ปริญญาตรี (เศรษฐศาสตรบัณฑิต)	๖๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๑๑๓	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชลประทานเทพนิมิต)	-	๖๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๑๑๓	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชลประทานเทพนิมิต)	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๔๓	-	-	๖๖-๓-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	๖๖-๓-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	ว่างเดิม



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ดังนี้

๑) การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ ๒ แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอน แนะนำ การถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้

- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเองหรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

๒) การดูงาน

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงานอื่น และวิธีปฏิบัติงานของราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และใช้ประกอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

และจากแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้มีการจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูน ประสิทธิภาพข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งประกอบด้วย

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จะทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ในการนำไปใช้ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบต่อไป



๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายในการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๒.๑ กลุ่มสายงานผู้บริหารในทุกระดับ

๒.๒ กลุ่มสายทั่วไปและสายวิชาการในทุกระดับ รวมถึงลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๓. หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนาประกอบด้วย

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๓.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหรืองบประมาณสนับสนุนฯ

๖. การติดตามประเมินผล

ให้มีการประเมินผลผู้ได้รับการพัฒนาทั้งก่อนและหลัง การพัฒนาตามวิธีการที่หลักสูตรกำหนด

หมายเหตุ : รายละเอียดปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง จึงกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยง

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง

เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง จึงกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป...

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยง

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายณรงค์ เกษประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

แนวทางการปฏิบัติงานตามประกาศคุณธรรม จริยธรรม
ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. ปฏิบัติงานบริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม มาก่อนให้บริการก่อน ไม่แสวงหาหรือเลือกปฏิบัติ
๒. ปฏิบัติตนเป็นคนดี เป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นทำความดีเพื่อตนเองและส่วนรวม
๓. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตไม่ใช้ตำแหน่ง หน้าที่ การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว
๔. ปฏิบัติงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ให้ถูกต้องตามระเบียบหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
๕. ปฏิบัติตนต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการด้วยความรวดเร็ว ไปลามาไหว้ ยิ้มแย้มแจ่มใส
๖. เมื่อมีประชาชนมาติดต่อขอข้อมูลข่าวสาร ให้บริการประชาชนโดยให้ข้อมูลครบถ้วนทุกรายการที่ยื่นขอข้อมูล
๗. ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หันตามกำหนดเวลา มีผลงานชัดเจน งานด้านใดที่ต้องมีการประกาศให้ประชาชนทราบ ต้องประกาศ ทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ ฯลฯ และมีเอกสารหลักฐานสามารถรองรับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่างๆ ได้
๘. ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ปฏิบัติงานโดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตน ยึดหลักจรรยาวิชาชีพ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง

ที่ ๔๑๕/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ได้จัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้างที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

(๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

(๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

(๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๙



(นายณรงค์ เกษประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาชาดจังหวัด สำนักงานปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง โทร. ๐ ๓๕๙๖ ๐๖๐๑

ที่ ลพ ๗๘๖๐๑/

วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ที่ ๔๑๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการฯ ซึ่งคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(นายณรงค์ เกษประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างที่ ๔๑๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

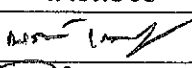
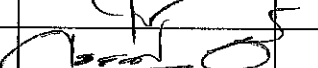
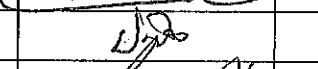
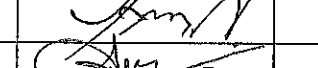
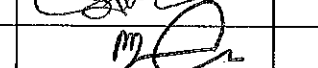
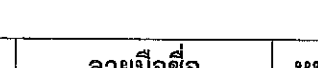
รายชื่อผู้เข้าประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

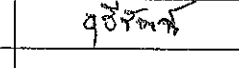
วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณรงค์ เกษประทุม	ประธานกรรมการ		
๒	นายฉันทพัฒน์ ปั่นเหล่งเพ็ชร	กรรมการ		
๓	นายโอภาส นนท์แก้ว	กรรมการ		
๔	นางสาววรรณดี ละวรรณวงษ์	กรรมการ		
๕	นายปกป้อง จันทรสุวรรณ	กรรมการ		
๖	นางสาวกาญจนา หนูนุรักษ์	กรรมการ		
๗	นายปิยะพงษ์ คำพุด	กรรมการและเลขานุการ		
๘	นางสาวกาญจนาทิพย์ สารถิ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวจุรีรัตน์ แยมพิกุล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

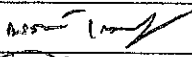
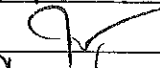
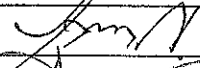
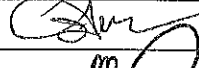
รายชื่อผู้เข้าประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

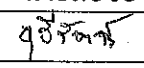
วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณรงค์ เกษประทุม	ประธานกรรมการ		
๒	นายฉันทพัฒน์ ปั่นเหล่งเพชร	กรรมการ		
๓	นายโอภาส นนท์แก้ว	กรรมการ		
๔	นางสาววรรณดี ละวรรณวงษ์	กรรมการ		
๕	นายปกป้อง จันทรสุวรรณ	กรรมการ		
๖	นางสาวกาญจนา หนูนุรักษ์	กรรมการ		
๗	นายปิยะพงษ์ คำพุด	กรรมการและเลขานุการ		
๘	นางสาวกาญจนาทิพย์ สารถี	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวจุรีรัตน์ แยมพิกุล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		

ผู้ไม่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

๑. นายณรงค์ เกษประทุม	นายก อบต.ด่านช้าง	ประธานกรรมการ
๒. นายฉันทพัฒน์ ปั่นเหล่งเพ็ชร	ปลัด อบต.ด่านช้าง	กรรมการ
๓. นายโอภาส นนท์แก้ว	รองปลัด อบต.ด่านช้าง	กรรมการ
๔. นางสาววรรณดี ละวรรณวงษ์	นักวิชาการพัสดุ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายปกป้อง จันทร์สุวรรณ	นายช่างโยธา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวกาญจนา หนูนุรักษ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. นายปิยะพงษ์ คำพุด	นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวกาญจนาทิพย์ สารถิ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาการ ผู้ช่วยเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล	

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวจรีรัตน์ แยมพิกุล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายณรงค์ เกษประทุม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

-เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนดและตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ที่ ๔๑๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |

๗. ผู้อำนวยการ...

๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน กรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักธรรมาภิบาลที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้างตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

- (๑) ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
- (๒) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี
- (๔) ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
- (๕) ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ
- (๖) พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

หนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ และคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และขอความร่วมมือเร่งรัดให้ท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙ ในส่วนของรายละเอียด ขอให้ทางเลขานุการได้อธิบายและชี้แจงถึงแนวทางการจัดทำแผนฯ ดังกล่าวให้ที่ประชุมรับทราบด้วย

เลขานุการ...

เลขานุการ

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐- ๒๕๗๒ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสอ.)ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสอ.)ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่าง ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

ทั้งนี้...

เลขานุการ

ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ในส่วนของการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ

คู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรถ่ายโอนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนอัตราค่าจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แสดงข้อมูลอัตราค่าจ้างทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างอยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับเงินจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปอย่างถูกต้อง ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. จึงกำหนดแนวทางดำเนินการมีสาระสำคัญ ดังนี้ค่ะ

๑. ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒

(ตามแนวทาง) ข้อ ๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ช่วยเลขานุการ...

ผู้ช่วยเลขานุการ	ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่องรับรองรายงานการประชุม - ไม่มี -
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเพื่อพิจารณา - พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
ประธาน	- องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงขอทราบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบันขององค์การบริหารเพื่อจะได้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจหรือกิจกรรมอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า
เลขานุการ	- ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (๒) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔) (๓) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (๔) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ (๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (๒) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐ (๔) (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐ (๗) (๖) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย มาตรา ๕๐ (๓) (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓) (๘) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๓)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การอนุญาตให้จัดตั้งโรงงาน การบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยว การส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมอาชีพ และการลงทุนในระดับชุมชน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๒) ลดปริมาณขยะ นำของที่ใช้แล้วมาหมุนเวียนและนำขยะเข้าสู่ขบวนการผลิตใหม่
- (๓) การติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมในเขต อบต.

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาโบราณสถาน บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) เผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะ
- (๒) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- (๓) เน้นความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

- ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะสามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา เป็นต้น เป็นสำคัญ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง (ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

-วิสัยทัศน์

“พัฒนาโครงสร้างชุมชนเข้มแข็ง แหล่งเรียนรู้วัฒนธรรม ยึดมั่นหลักเศรษฐกิจพอเพียง สิ่งแวดล้อมสะอาดสุขภาพแข็งแรง การศึกษาได้มาตรฐาน”

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งภายในตำบลและเชื่อมโยงระหว่างตำบล

๑.๒ พัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๔ ก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๕ ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการสาธารณสุข และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ บริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล ส่งเสริมกิจกรรมคัดแยกขยะ

๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๓ ส่งเสริมและป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม ด้านมลพิษทางอากาศ

๒.๔ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและแก้ไขปัญหาระบาดติดต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเศรษฐกิจพหุวิสัย การเกษตรและอุตสาหกรรม

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ภาคการเกษตร ด้านการผลิตเทคโนโลยีสมัยใหม่ การแปรรูปตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ ส่งเสริมให้ความรู้พัฒนาอาชีพ เพิ่มพูนทักษะ ให้แก่ประชาชน กลุ่มอาชีพตลอดจนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุกภาคส่วนการผลิต

๓.๓ ส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศตามศักยภาพของพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมอันดีงาม การกีฬานันทนาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ การส่งเสริมการศึกษาและเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา

๔.๒ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา

๔.๓ การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๔ การส่งเสริม...

๔.๔ การส่งเสริมการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในชีวิต
และทรัพย์สิน

๕.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ของประชาชน

๕.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕.๓ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการที่ดี

๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่น

๖.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม ในระบอบประชาธิปไตย
กิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

๖.๓ ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการที่ดี

๖.๔ การพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่สำหรับการ
ปฏิบัติงาน

จากนโยบายการพัฒนา ข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา (Base Line Data)
และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์
สภาพการณ์ ในทุกด้าน การพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis
ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์หา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของ
การพัฒนา ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานที่ชัดเจน มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ทำให้การให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว ใกล้เคียง และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี ๒. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและบุคลากร รวมถึงประสานงานกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. บุคลากรมีศักยภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญตรงตามสายงาน มีอัตรากำลังเพียงพอ และได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้เข้าใจบริบทและให้บริการได้ตรงจุด	๑. บุคลากรไม่เพียงพอและขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างองค์กร โดยเฉพาะสายงานเฉพาะด้าน ประกอบกับมีการโอนย้ายบ่อยครั้ง ส่งผลให้ขาดความรู้ ประสบการณ์ และความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ๒. การบริหารจัดการขาดการบูรณาการและระบบติดตามผล การทำงานระหว่างส่วนราชการยังแยกส่วน ขาดการประสานงาน เพิ่มขึ้นตอนโดยไม่จำเป็น และไม่มีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ๓. บุคลากรขาดความรู้ที่เป็นระบบ วินัย และแรงจูงใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ขาดองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับงาน ขาดความตระหนักและความรับผิดชอบ รวมถึงขาดระเบียบวินัยที่ดี และองค์กรยังไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม ที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเพียงพอ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๔. การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานตามนโยบาย ช่วยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการประชาชน ๕. แผนพัฒนาท้องถิ่นและงบประมาณที่มีความยืดหยุ่น มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ครอบคลุม สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและนำไปปฏิบัติได้จริง ประกอบกับท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงบประมาณ และได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นตามกฎหมายกระจายอำนาจ ทำให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้ตามเป้าหมาย	๔. งบประมาณไม่เพียงพอและการบริหารการเงินขาดประสิทธิภาพ งบประมาณมีจำกัดทั้งในการจัดบริการสาธารณะและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อีกทั้งการเบิกจ่าย การประมาณการรายรับ-รายจ่าย และการจัดเก็บภาษียังไม่สามารถทำได้เท่าที่ควร ๕. ระบบฐานข้อมูลและความรู้ด้านเทคโนโลยียังไม่พัฒนาเพียงพอ ขาดการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่เป็นระบบ และบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลและการกระจายอำนาจเอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น นโยบายภาครัฐสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกระจายอำนาจและมอบภารกิจให้ท้องถิ่นมากขึ้น รวมถึงนโยบายด้านสวัสดิการสังคมและการแก้ไขปัญหาความยากจนที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน ๒. หน่วยงานส่วนกลางสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีหลักสูตรฝึกอบรมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ช่วยเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และยังช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าเกษตรในพื้นที่ ๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนและความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนมีความเกื้อกูลกัน ไม่มีความขัดแย้ง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	๑. งบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอและการถ่ายโอนภารกิจไม่สมบูรณ์ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางให้ท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ อีกทั้งการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังท้องถิ่นไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณควบคู่กันอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อศักยภาพในการดำเนินงาน ๒. ความไม่แน่นอนของนโยบายและกฎระเบียบภาครัฐ ระบบการเมืองการปกครองระดับประเทศขาดเสถียรภาพ นโยบายรัฐบาลและกฎหมาย/ระเบียบต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้ท้องถิ่นต้องปรับตัวและวางแผนงานได้ยาก ๓. ภัยธรรมชาติและปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม พื้นที่ประสบปัญหาภัยแล้ง ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและภาคการเกษตรในบางฤดูกาล รวมถึงป่าไม้ถูกบุกรุกทำลาย ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในพื้นที่และการบริหารงานขององค์กร ๔. ข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและอาชีพของประชาชนในพื้นที่ เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตหรือต่อรองกับพ่อค้าคนกลางได้ ขาดความรู้/เทคนิคในการเพิ่มมูลค่าผลผลิต การรวมกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็ง และแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ยังขาดการพัฒนา

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๕. ศักยภาพด้านเศรษฐกิจและทรัพยากรในพื้นที่ พื้นที่มีผลผลิตทางการเกษตรที่เป็นพืชเศรษฐกิจหลัก มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และมีโรงงาน อุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่ ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ ท้องถิ่น	๕. ข้อจำกัดด้านบุคลากรและการเข้าถึงบริการ/ เทคโนโลยีของประชาชน บุคลากรด้านสาธารณสุขมีจำนวนน้อยทำให้ดูแล ประชาชนได้ไม่ทั่วถึง ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสยัง ไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจัง และประชาชนใน พื้นที่ยังเข้าไม่ถึงเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

จะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ นั้นได้กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในหลายๆ ด้านซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
๖. การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
๗. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง...

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำล้าง จำนวนทั้งสิ้น ๙๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้างมีการกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และ ปริมาณงานคงที่ เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำ แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เพื่อรองรับ การกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน และเพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อไป

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านช้างดำเนินการตามภารกิจ หลักและภารกิจรอง ตามอำนาจหน้าที่ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไข เพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำล้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำล้างใหม่
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานกิจการสภา - งานนิติการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา	๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา
๓. กองช่าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓. กองช่าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา - ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา - ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยงานตรวจสอบ - งานตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่

ที่เน้นความยืดหยุ่น...

ที่เน้นความยืดหยุ่น แก่ไขว่จ่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือบุคลากรสนับสนุนการสอน ที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่งหากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้นหลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทต่อองค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาดและปัจจัยหลายอย่าง

จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างให้สมบุรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้ความอนุเคราะห์ข้อมูลกรอบอัตราค่าจ้างบุคลากรในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่าโมง โดยรายละเอียดดังนี้

	อบต. ด่านช้าง	อบต. ห้วยขมิ้น	อบต. หนองมะค่าโมง
พนักงานส่วนตำบล	๓๐	๒๒	๓๗
ข้าราชการครูหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	๙	๗	๕
ลูกจ้างประจำ	๒	๐	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๗	๑๖	๒๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๕	๑๐	๒๐

พบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับกับการกิจ ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศและหนังสือสั่งการ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้ดำเนินการสรรหา โดยวิธีการรับโอนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ที่ประชุม

รับทราบ

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับ ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้
ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไป...

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงาน แต่ละขั้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะปฏิบัติงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันปฏิบัติงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน

รวมวันหยุด...

รวมวันหยุดใน ๑

๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ
(๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐาน
นี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ขึ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบ
สถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงาน
เหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือ
จำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมา
คำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ
ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการ
คำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่
จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อน
กว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่
จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า
ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด
จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับ
ภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอก
ข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่างเดิม ๓
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๒
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗		-	-	ว่างเดิม ๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน หนองเปาะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านพุน้ำร้อน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน วัดคอนประตู่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านปรักประตู่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านชลประทานเทพนิมิต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวมทั้งสิ้น	๙๓	๙๓	๙๓	๙๓	-	-	-	

และขอแจ้งที่ประชุมรับทราบ ตามที่หนังสือสำนักงานก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง
ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา
(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ลงวันที่
๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ โดย ๑.ให้ยกเลิกแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนด
ตำแหน่งพนักงานจ้างสถานศึกษา(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น)

ตามหนังสือ..

ตามหนังสือสำนักงานก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่มท. ๐๘๐๙.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ ๒.การกำหนดตำแหน่งและการจ้างพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ) ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ) ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

พนักงานจ้างทั่วไป

๓. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สามารถจ้างได้ โดยให้รับอัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท/เดือน

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๘๖,๖๒๕,๐๐๐	๒๓,๐๑๕,๕๙๔	๒๖.๕๗
๒๕๗๑	๙๐,๙๕๖,๒๕๐	๒๔,๐๗๕,๕๒๖	๒๖.๔๗
๒๕๗๒	๙๕,๕๐๔,๐๖๓	๒๕,๑๙๖,๓๐๕	๒๖.๓๘

ประธาน

- ในการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้รักษากรอบอัตรากำลังตำแหน่งเดิม ซึ่งปริมาณงานและกรอบอัตรากำลังคงที่ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง และควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต่อไป

ที่ประชุม

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

มีท่านใดมีความเห็นหรือเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ

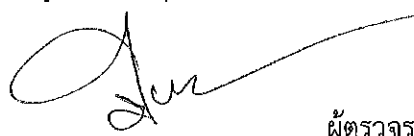


ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวกาญจนาทิพย์ สารถิ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ



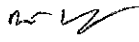
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายปิยะพงษ์ คำพุด)

กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ...

ลงชื่อ



(นายณรงค์ เกษประทุม)
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

