แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ และตามมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชาญนรินทร์ ลาภิยะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการให้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จึงเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๒. แนวทางในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

- บันทึกการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- เอกสารหมายเลข ๑ - ๕

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ประกอบการพิจารณาความต้องการและความจำเป็นบุคลากร และรวบรวมจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง มีโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

จากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

สามัคคี มีประชาธิปไตย ร่วมใจพัฒนา รักษาวัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ซึ่งประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
   - ๑.๑ พัฒนาถนน เส้นทางสายหลัก และเส้นทางสายรอง ทุกหมู่บ้าน
   - ๑.๒ พัฒนาถนนสู่ที่ทำกินเพื่อให้ประชาชนมีเส้นทางในการขนส่งสินค้าการเกษตร ที่สะดวก รวดเร็ว
   - ๑.๓ พัฒนาและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง)

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและชุมชน
   - ๒.๑ จัดให้มีโครงการสนับสนุนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสต่างๆ
   - ๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาสำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป
   - ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ สำหรับเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป
   - ๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของ อปพร. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ
   - ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
   - ๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการป้องกันโรคติดต่อ และส่งเสริมสุขภาพของประชาชน
   - ๒.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนเงินออมวันละบาท

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
   - ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
   - ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน
   - ๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผลิตภัณฑ์ชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
   - ๔.๑ จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการบริโภคอย่างเพียงพอ
   - ๔.๒ จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคอย่างเพียงพอ
   - ๔.๓ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
   - ๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมืองโดยการร่วมทำร่วมคิด ร่วมตรวจสอบ และติดตามประเมินผล เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาบ้านเมืองเป็นไปตามหลักเกณฑ์
   - ๕.๒ สร้างระบบการบริหารโดยเน้นหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สุจริต โปร่งใส และเป็นธรรม

๕.๓ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

๕.๔ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖.๒ ส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน การปลูกแฝกเพื่อลดการพังทลายของหน้าดิน

๖.๓ จัดทำแนวกันไฟเพื่อป้องกันไฟป่า

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

<u>กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒</u>

๑.ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒.ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓.ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔.ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดน่าน</u>

ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้จัดทำขึ้นภายใต้ข้อมูล ผลการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การพัฒนา วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารงานในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ช่วง ๓ ปี ดังนี้

๓.๑ ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ตามกฎหมายจัดตั้งและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน แผนพัฒนาจังหวัดน่าน แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของจังหวัดน่าน ในเขตตำบลแม่ขะนิง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงบรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ทำให้มีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้สภาวะข้อจำกัดด้านรายได้

๓.๒ ได้พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และวางระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถพร้อมแก้ไขปัญหาของจังหวัดน่าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล และภาพรวมของจังหวัดน่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓.๓ ได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาใช้พิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวน ระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่ต้องการ รวมทั้งวางแนวทางความก้าวหน้าในสายงานต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ มีการจัดชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปด้วยความประหยัด และคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรข้าราชการพนักงานส่วนตำบล รวมทั้ง พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างต่างๆ คณะกรรมการได้พิจารณาถึงความเหมาะสมกับสภาพงาน คุณภาพงานที่มุ่งหวัง สภาพพื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายแต่ละปีเพื่อปฏิบัติตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในแต่ละปีด้วย

๓.๔ ได้ทำการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง โดยการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามความจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ภายใต้สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า ย่อมใช้ต้องใช้บุคลากรมากกว่า ซึ่งเป็นการนำแนวทางเปรียบเทียบ

๓.๕ คณะกรรมการได้มีการนำผลงานที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง มาเปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และได้ทำการปรับเกลี่ย จำนวนบุคลากร ให้เกิดความเหมาะสม ได้ประสิทธิภาพคุ้มค่ากับงบประมาณ เพื่อให้ราชการ และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๓.๖ นอกจากวิเคราะห์ทางตรงแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ยังนำข้อมูลทางอ้อมที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย มาประกอบในการวิเคราะห์ตามแนวคิดแบบ ๓๖๐ องศา โดยคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

๓.๖.๑ พิจารณาจากสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงแล้ว คำนวณปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

๓.๖.๒ การทดแทนบุคลากรที่จะต้องเกษียณอายุราชการ

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากบุคลากรภายใน และบุคคลภายนอกจากแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านมา

๓.๗ คณะกรรมการ ได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน พื้นที่คล้ายกัน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง มีความใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านจำนวน และตำแหน่ง

๓.๘ คณะกรรมการได้กำหนดให้มีแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

คณะกรรมการได้พิจารณาเปรียบเทียบปริมาณความต้องการบุคลากรในแต่ละกองได้ดังนี้

สำนัก/กอง	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	จำนวนตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน	ความต้องการบุคลากร
สำนักปลัด	๑๒.๖๓	๑๐	ไม่ต้องการบุคลากรเพิ่ม
กองคลัง	๖.๗๑	๖	ต้องการบุคลากรเพิ่ม
กองช่าง	๔.๔๓	๔	ไม่ต้องการบุคลากรเพิ่ม
กองการศึกษาฯ	๒๐.๘๖	๒๐	ไม่ต้องการบุคลากรเพิ่ม

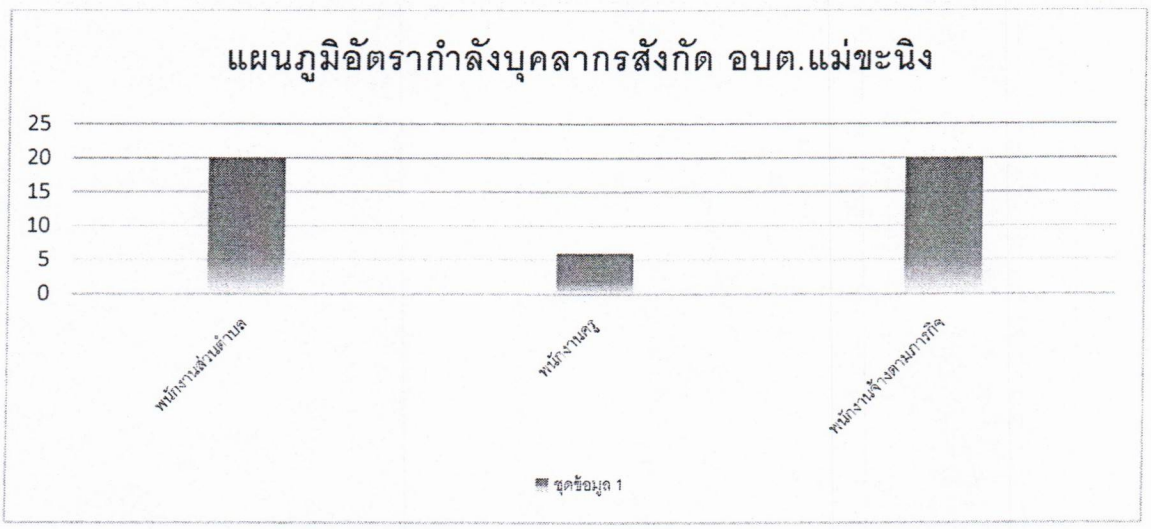
(รายละเอียดการเปรียบเทียบปริมาณงานของแต่ละกอง ตามเอกสารแนบท้าย)

จากการเปรียบเทียบปริมาณความต้องการบุคลากรในแต่ละกอง นั้น

- สำนักปลัดไม่ต้องการบุคลากรเพิ่มปัจจุบันมีจำนวนเพียงพอต่อจำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
- กองคลังต้องการบุคลากรเพิ่ม เนื่องจากกองคลังมีตำแหน่งทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง มีตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง โดยขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี
- กองช่างไม่ต้องการบุคลากรเพิ่ม
- กองการศึกษาฯ ไม่ต้องการบุคลากรเพิ่ม

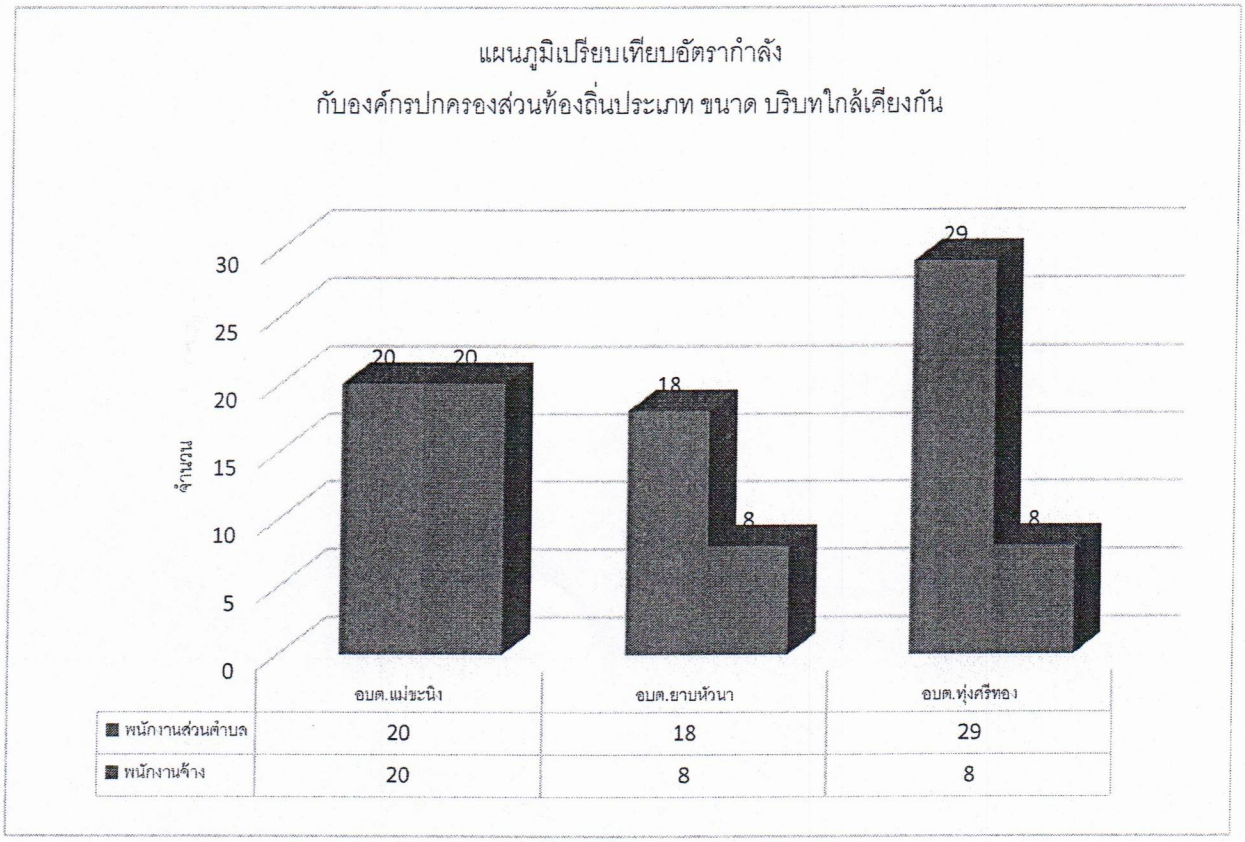
อัตรากำลังบุคลากรสังกัด อบต.แม่ขะนิง

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา
พนักงานครู จำนวน ๖ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๐ อัตรา



หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่บริบทใกล้เคียงกันดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.แม่ขะนิง	๔	๓๑,๐๐๐,๐๐๐	๒๐	๒๐	
๒	อบต.ยาบหัวนา	๔	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๑๘	๘	
๓	อบต.ทุ่งศรีทอง	๔	๒๖,๗๗๕,๐๐๐	๒๙	๘	



จากการเปรียบเทียบเพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงให้เหมาะสม จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ๑ ตำแหน่ง และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา จำนวน ๗ อัตรา ตำแหน่งอื่นๆคงตามแผนอัตรากำลังเดิม

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากสภาพพื้นที่และศักยภาพที่มีอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมภายในหมู่บ้านและระบบสาธารณูปโภคไม่สะดวกเนื่องจากสภาพสายทางชำรุด

๑.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค

๑.๓ ขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร

๑.๔ ขาดระบบส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตร

๒) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนมีรายได้น้อย มีหนี้สินเพิ่มขึ้น

๒.๒ ไม่มีตลาดรองรับสินค้า OTOP

๒.๓ มีงบประมาณในการลงทุนไม่เพียงพอ

๒.๔ ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง

๒.๕ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจการประกอบอาชีพการเกษตรที่ถูกวิธี

๒.๖ ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินที่ถูกต้องตามกฎหมาย

๒.๗ ประชาชนไม่มีทางเลือกและขาดโอกาสในการประกอบอาชีพที่เหมาะสม

๒.๘ ถนนเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตรได้รับความเสียหายจากภัยธรรมชาติ

๓) ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่นขาดการสืบสานสู่อนุชนคนรุ่นหลัง

๓.๒ ประชาชนไม่ใส่ใจในการป้องกันโรคติดต่อ และโรคจากการประกอบอาชีพ

๓.๓ ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๓.๔ ปัญหาด้านสุขาภาพอนามัย สารเคมีตกค้างในร่างกาย

๓.๕ ปัญหาผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ขาดผู้ดูแล ขาดความอบอุ่นจากคนในครอบครัว

๓.๖ การแพร่ระบาดของยาเสพติด และอบายมุข

๔) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย เพื่อเป็นพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

๔.๒ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือยและขาดจิตสำนึก

๔.๓ ขาดระบบและสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกสุขลักษณะ

๔.๔ สารเคมีด้านการเกษตรปนเปื้อนในแหล่งน้ำและอาหาร

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง โดยพิจารณาจากสภาพพื้นที่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วมีดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
(๔) การสาธารณูปการ
(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา
(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบลแม่ขะนิง

๕.๓ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๕ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ได้พิจารณาจากภารกิจใน ข้อ ๕ สามารถแยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณ ได้ดังนี้

ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๕. การส่งเสริมการศึกษา

๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๔ กอง ดังนั้นในการวางแผนเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร กระบวนการบริหารจัดการบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จึงจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จะต้องศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจโดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง (SWOT Analysis) ไว้ดังนี้

<u>จุดแข็ง</u>

มี S. หรือ Strengths ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆภายในองค์กร ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ต่อการพัฒนา เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน แล้วพบว่ามีดังนี้

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และ สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น

๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมายซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๖. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๗. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย

๘. สามารถจัดทำกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๙. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชน

๑๐. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๑๑. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย

๑๒. มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง

๑๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๑๔. สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะกับการปลูกพืชได้ทุกชนิด

๑๕. มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและให้ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๑๖. มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม

๑๗. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๑๘. มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคมภาคประชาชนในทุกชุมชน

<u>จุดอ่อน</u>

W หรือ Weaknesses ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความอ่อนแอ หรือเป็นจุดอ่อน นำไปสู่การอ่อนด้อยการพัฒนา เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายในซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นให้ได้ พบว่ามีดังนี้

๑. ขาดบุคลากรที่จะดำเนินงานรับผิดชอบเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

๒. งานถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบงานมากขึ้น งานอาจล่าช้า ไม่ทันตามกำหนดการ

๓. ความต้องการ และคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การปริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย

๔. คนในท้องถิ่นมีปัญหาหนี้สินอันเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีวิตประจำวันในอัตราสูง

๕. บุคลากรมีงานเฉพาะด้าน ทำให้ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่าง เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงาน

๖. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

๗. การแพร่ระบาดของยาเสพติด

๘. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการออกความคิดเห็น

๙. ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว

๑๐. ปัญหาลักขโมยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง

๑๑. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

๑๒. ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมในทุกด้าน

๑๓. ขาดการอนุรักษ์ในขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๔. เยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา

๑๕. ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๑๖. อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งไม่เพียงพอ

<u>โอกาส</u>

O หรือ Opportunities ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน การพัฒนา พบว่ามีดังนี้

๑. การแก้ไขปัญหาความยากจนและปัญหายาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล จังหวัดและอำเภอสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. นำข้อมูลจาการจัดทำเวทีประชาคมจัดทำโครงการ/กิจกรรมหรือสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

๓. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทางสังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันใช้สันติวิธีเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๔. มีความเข้มแข็งทางการเมืองในระดับท้องถิ่นทำให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง

๕. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน หรือตามแพทย์นัด

<u>อุปสรรค</u>

T หรือ Threats พิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องและพยายามขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้หมดไป พบว่ามีดังนี้

๑. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นบุคลากรบางงานไม่เพียงพอ

๒. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓. ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ

๔. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องประชาคมอาเซียน

๕. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน

๒. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์

๓. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

๓.๑ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติ

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้รูปแบบในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๒ สมรรถนะหลักที่ต้องการสาหรับบุคลากรสายบริหารระดับต้น

- ความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการปฏิบัติงานแบบเน้นความถูกต้องและเป็นกลาง
- ทักษะในการพัฒนาการปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญ
- มีทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- มีหลักการบริหารที่ดีในการบริหารองค์กร
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๓ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ได้พิจารณาจากภารกิจ สภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ (SWOT) และงบประมาณขององค์กร และปัญหาต่างๆ แล้ว จึงกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ออกเป็น ๔ กอง ๑ หน่วย

๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)

๒. กองคลัง (๐๔)

๓. กองช่าง (๐๕)

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ ตำแหน่ง ครู ๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๐ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี และตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๔ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	**๑. สำนักงานปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และนันทนาการ ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และนันทนาการ ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (๑)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง / ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								ว่าง
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (อส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (๑)	๒๕	๒๖	๒๖	๒๖	๑	-	-	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๗	๗	๗	๗	-	-	กำหนดใหม่
ครู ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (ตามภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ตามภารกิจ)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม (๒)	**๒๑**	**๒๘**	**๒๘**	**๒๘**	**๗**	**-**	**-**	
รวมทั้งหมด	**๔๖**	**๕๔**	**๕๔**	**๕๔**	**๘**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

.....นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๐	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๙,๔๘๐	
๓	**สำนักปลัด อบต. (๐๑)** หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๔๑๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๐,๕๐๐	๔๔๔,๑๒๐	๔๕๗,๗๔๐	
	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๒๔,๖๐๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๖๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๐๖,๐๐๐	๓๑๘,๖๐๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๖	นักป้องกันและบรรเทาบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๔๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๔,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๔,๘๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๐	๒๐๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๐๙,๑๖๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๘๕,๙๖๐	๒๘๖,๒๐๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๐๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑				๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-		-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๕๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๔,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๓,๖๔๐	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๗๙,๘๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๐	๔๑๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๗๒,๕๐๐	๔๘๖,๑๒๐	๔๙๙,๗๔๐	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๘๘,๙๖๐	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๐	๒๐๒,๖๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๒๐๙,๑๖๐	๒๑๕,๗๐๐	๒๒๒,๒๔๐	
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ)		๑	๐	๐		๑	๑	๑	+๑			๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๐๘๐	๑๙๑,๕๒๐	๑๙๙,๒๐๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	๑๗๙,๘๘๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๔๑๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๗๒,๕๐๐	๔๘๖,๑๒๐	๔๙๙,๗๔๐	
๒๔	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	๑				๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๔๓,๒๐๐	๓๕๖,๕๒๐	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๖,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๖๒,๖๐๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๐๘๐	
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑				๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๕๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๕,๒๐๐	๒๗๕,๘๘๐	๒๘๖,๙๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวนา																		
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน ๙,๗๓๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐ อบต.จ่ายส่วนเกิน ๓๓๐		๑	๑	๐ ๓,๙๖๐		๑	๑	๑				เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๘,๖๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๘,๗๒๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแพะ																		
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๓๓	ครู	ชำนาญการ	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน ๑๕,๗๓๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐ อบต.จ่ายส่วนเกิน ๖,๓๓๐		๑	๑	๐ ๗๕,๙๖๐		๑	๑	๑				เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘๓,๕๒๐	๙๑,๔๔๐	๙๙,๗๒๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยไฟ																		
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๓๖	ครู	ชำนาญการ	๑	๑	๐		๑	๑	๑				เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๓๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๐๒,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๙,๓๖๐	๒๒๘,๒๔๐	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน ๑๕,๘๐๐ อุดหนุน ๙,๔๐๐ อบต.จ่ายส่วนเกิน ๖,๔๐๐		๑	๑	๐ ๗๖,๘๐๐		๑	๑	๑				เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘๔,๔๘๐	๙๒,๔๐๐	๑๐๐,๖๘๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเลียบ																		
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๔๐	ครู		๑	๐			๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ค่าตอบแทน ๙,๗๓๐		๑	๑			๑	๑	๑										

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	อุดหนุน ๙,๔๐๐				๐								เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	อบต.จ่ายส่วนเกิน ๓๓๐				๓,๙๖๐								๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๘,๖๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๘,๗๒๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหยวก																		
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๔๓	ครู		๑	๐			๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑										
	ค่าตอบแทน ๑๕,๑๙๐																		
	อุดหนุน ๙,๔๐๐				๐								เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	อบต.จ่ายส่วนเกิน ๕,๗๙๐				๖๙,๔๘๐								๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๗๖,๘๐๐	๘๔,๔๘๐	๙๒,๔๐๐	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑										
	ค่าตอบแทน ๙,๗๓๐																		
	อุดหนุน ๙,๔๐๐				๐								เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	อบต.จ่ายส่วนเกิน ๓๓๐				๓,๙๖๐								๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๘,๖๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๘,๗๒๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยนาจิ้ว																		
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๔๗	ครู	ชำนาญการ	๑	๑	๐		๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๐๒,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๙,๓๖๐	๒๒๘,๒๔๐	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑										
	ค่าตอบแทน ๙,๗๓๐																		
	อุดหนุน ๙,๔๐๐				๐								เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	อบต.จ่ายส่วนเกิน ๓๓๐				๓,๙๖๐								๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๘,๖๔๐	๑๓,๕๖๐	๑๘,๗๒๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัยเตาะแตะชุมชนมลาบรี																		
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐		๑	๑	๑				การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
๕๑	ครู	ชำนาญการ	๑	๑	๐		๑	๑	๑				เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑										
	ค่าตอบแทน ๑๕,๑๙๐																		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	อุดหนุน ๙,๔๐๐				๐								เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	อบต.จ่ายส่วนเกิน ๕,๗๙๐				๖๙,๔๘๐								๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๗๖,๘๐๐	๘๔,๔๘๐	๙๒,๔๐๐	
๕๔	**หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)** นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑		-	-	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๘๘,๙๖๐	
(๕)	**รวม**		**๕๔**	**๓๖**						+๘			**๕๙๓,๙๒๐**	**๓๘๕,๒๐๐**	**๔๓๑,๐๘๐**	**๙,๔๔๕,๐๒๐**	**๙,๐๙๔,๕๖๐**	**๑๐,๑๓๑,๐๖๐**	
(๖)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%**															๑,๔๑๖,๗๕๓	๑,๓๖๔,๑๘๔	๑,๕๑๙,๖๕๙	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๑๐,๘๖๑,๗๗๓	๑๐,๔๕๘,๗๔๔	๑๑,๖๕๐,๗๑๙	
(๘)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี**															**๓๓.๓๖**	**๓๐.๖๐**	**๓๒.๔๖**	

ประมาณการรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๗ ๓๒,๕๕๐,๐๐๐ บาท

ปี ๒๕๖๘ ๓๔,๑๗๗,๕๐๐ บาท

ปี ๒๕๖๙ ๓๕,๘๘๖,๓๗๕ บาท

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาถณธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๑,๐๐๐,๐๐๐บาท)

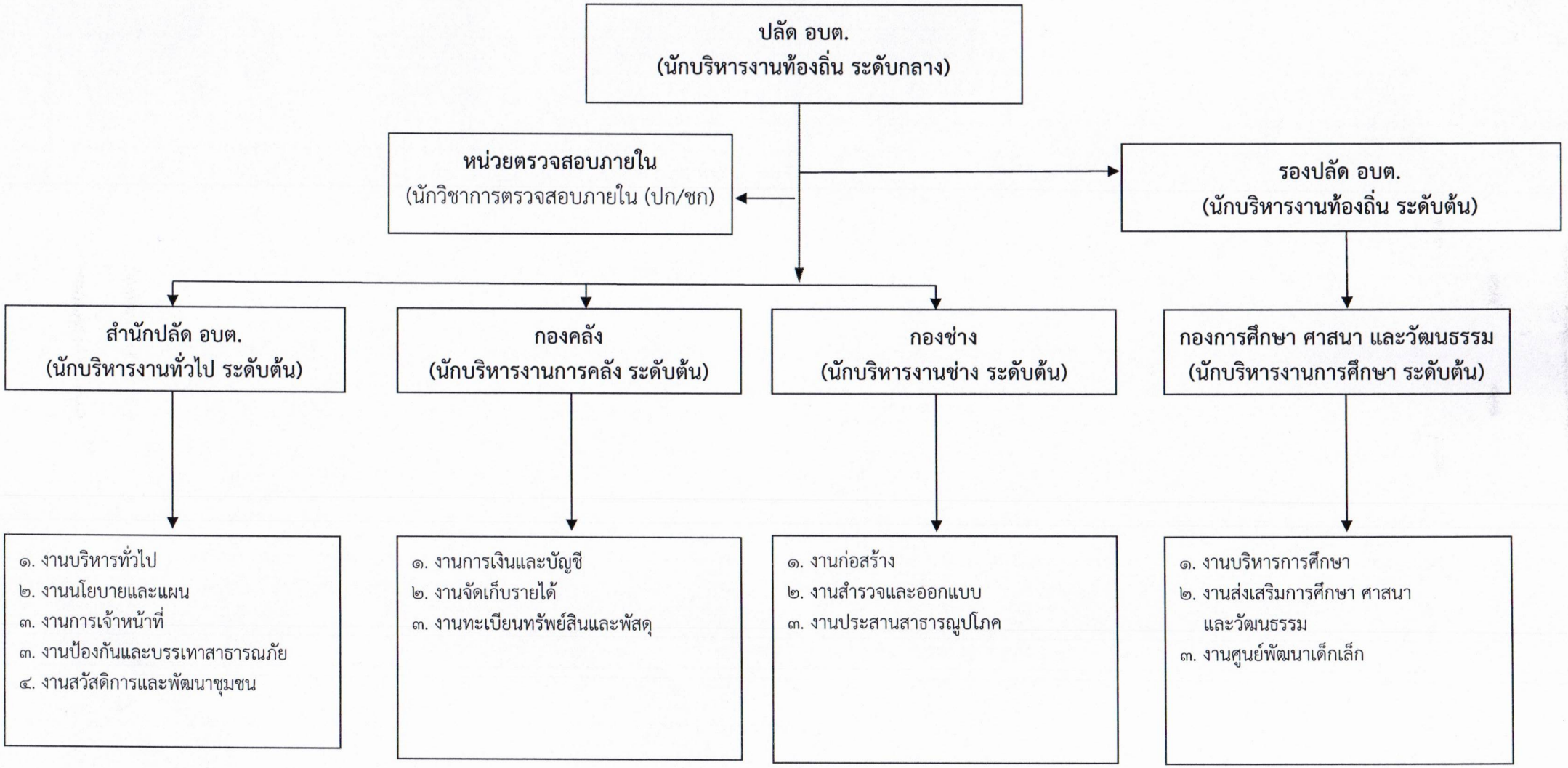
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๑,๐๐๐,๐๐๐ x ๕% = ๑,๕๕๐,๐๐๐+๓๑,๐๐๐,๐๐๐) = ๓๒,๕๕๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๓๒,๕๕๐,๐๐๐ x ๕% = ๑,๖๒๗,๕๐๐+๓๒,๕๕๐,๐๐๐) = ๓๔,๑๗๗,๕๐๐ บาท

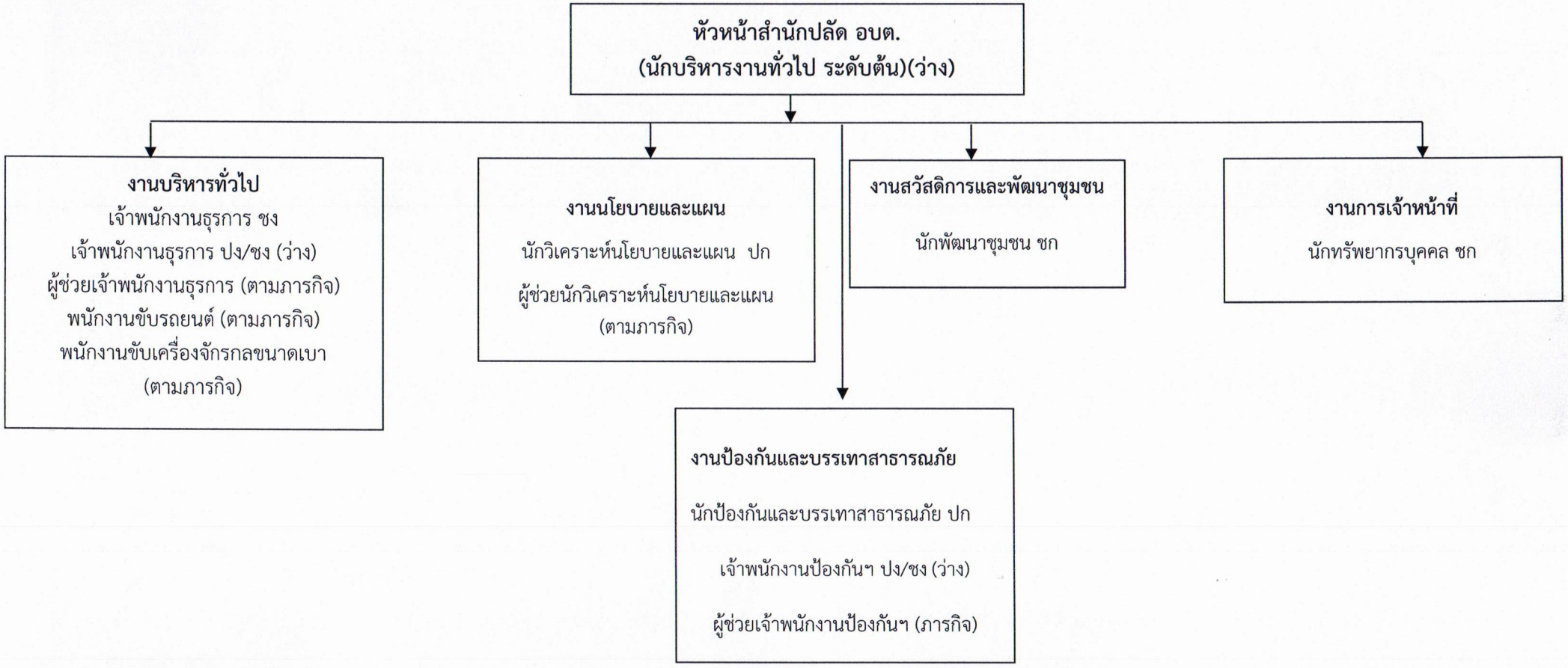
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๓๔,๑๗๗,๕๐๐ x ๕% = ๑,๗๐๘,๘๗๕+๓๔,๑๗๗,๕๐๐) = ๓๕,๘๘๖,๓๗๕ บาท

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

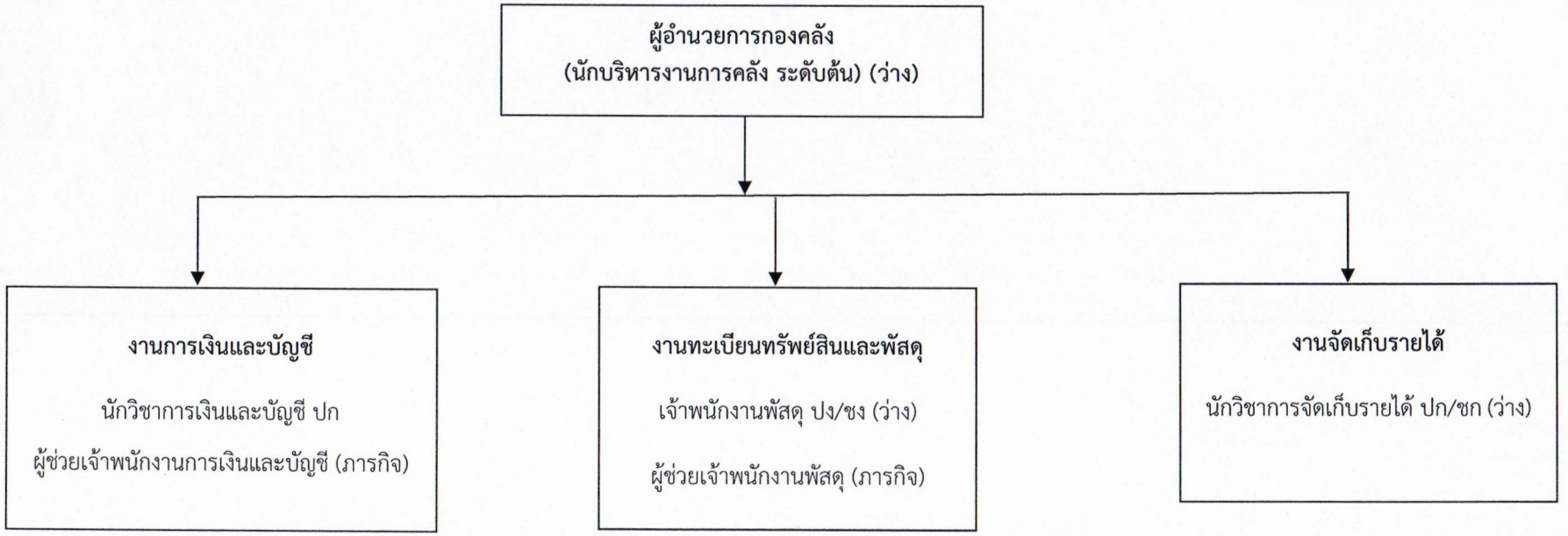


แผนภูมิโครงสร้างของส่วนราชการ
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



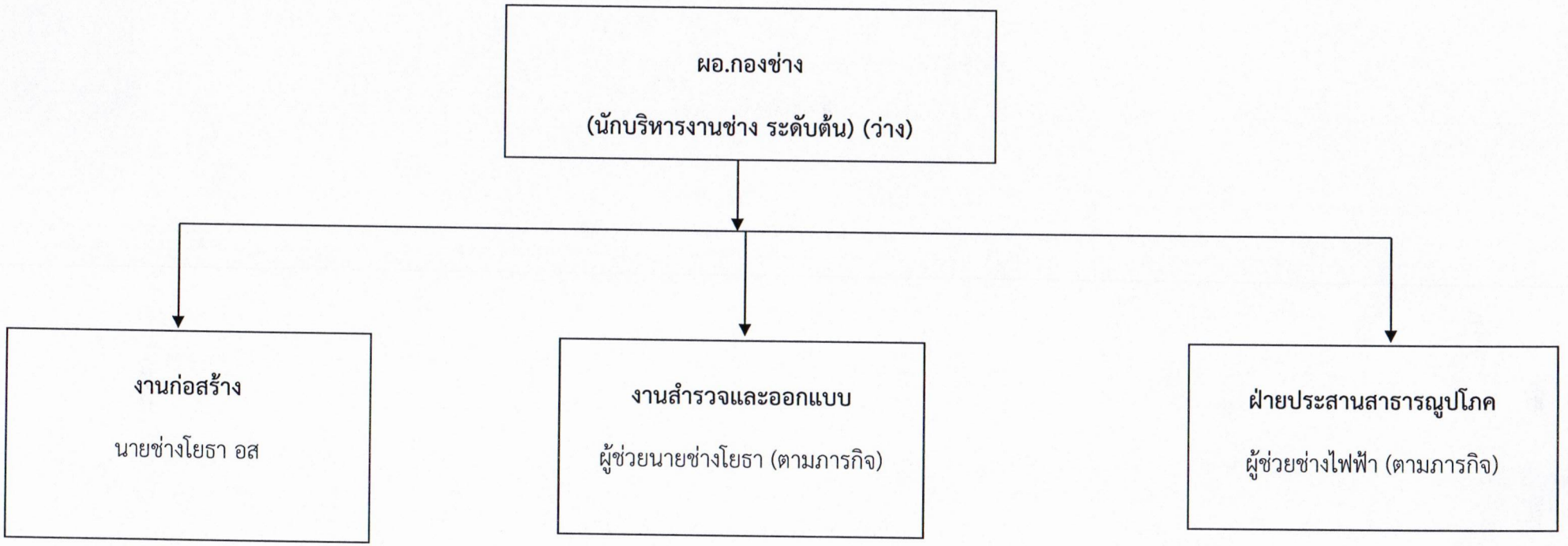
ระดับ	อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๑	๑	-	-	๔	-

โครงสร้างกองคลัง



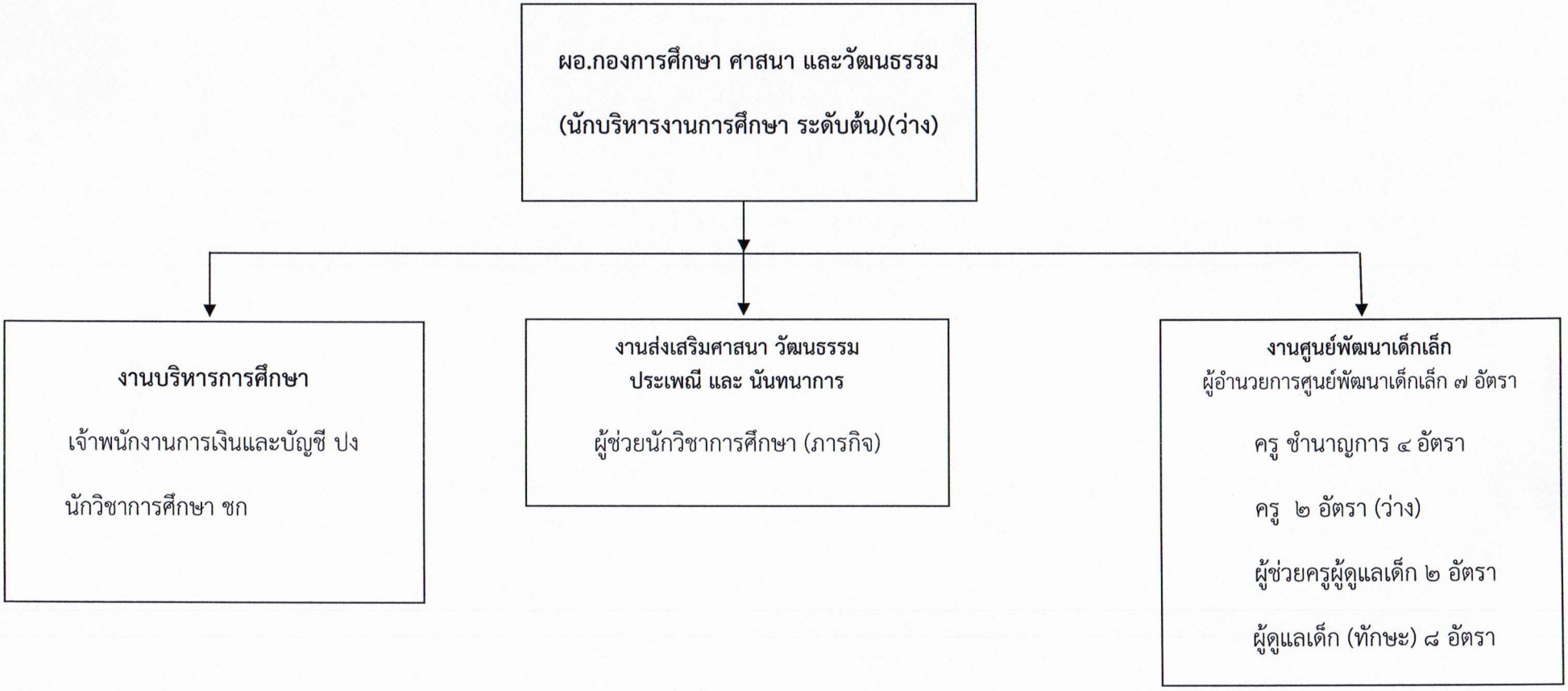
ระดับ	อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการต้น	ชก	ปก	อส	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๒	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	๑๑	-

หมายเหตุ ครู ชำนาญการ ๔ อัตรา
ครู ชก ๓ อัตรา
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๗ อัตรา

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	(ว่างเดิม) ๑๖๘,๐๐๐
๒	นางสาวภัทรวดี อุดทังไข	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	- -	
๓	-	-	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑๔,๔๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๒๕๖๔๔๐
	นางนิตยาภรณ์ สายกู่แก้ว	ป.โท รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	
๔	นายศิริพงศ์ หลอมประโคน	ป.โท รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต	๒๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	
๖	นายชลทิศ คำชาว	ป.ตรี รัฐประศาสนศาตรบัณฑิต	๒๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๓๔๔,๒๘๐ (๒๘,๖๙๐ x ๑๒)	-	-	
๗	นายธีระภัทร ไชยบุญเรือง	ป.ตรี รัฐประศาสนศาตรบัณฑิต	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒)	-	-	
๘	จ.ส.อ.อนุชิต ไชยวัง	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ชง	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	
๙	-	-	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	จพง.ธุรการ	ปง/ชง	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	จพง.ธุรการ	ปง/ชง	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐	-	-	๒๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง/ชง	๒๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง/ชง	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นางสาวนิตยาภรณ์ คำภิละ	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๒	นางสาวกวิดา แซ่เล้า	ป.ตรี บัญชี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๓	นายธนกร ปั่นจา	ปวส. ช่างยนต์	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๕๓,๔๘๐ (๑๒,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	
๑๔	นายสุเทพ สายลม	ปวส. ช่างยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๔,๒๐๐ (๑๒,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	
๑๕	นายกิตติพงษ์ แสนทน	ปวส. ช่างยนต์	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๕๙,๗๒๐ (๑๓,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑๔,๔๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒	นางสาวปาณิสรา ทองหลิ้ม	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	
๓	-	-	-	-	-	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔	-	-	-	-	-	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ปง/ชง	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕	-	-	-	-	-	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖	นางสาวจิดาภา กาคำ	ปวส./บริหารธุรกิจ	-	ผช.จพงพัสดุ	-	-	ผช.จพงพัสดุ	-	๑๗๗,๐๐๐ (๑๔,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	
๗	นางสาวเบญญาภา บุญทรง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญ	-	๑๕๙,๗๒๐ (๑๓,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑๔,๔๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒	นายนัทธพงศ์ คำยันต์	ป ตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	
๓	นายวิศรุต กันทะกาลัง	ปวส./ช่างไฟฟ้า	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๒๔๐ (๒๓,๐๒๐ x ๑๒)	-	-	
๔	นายเจษฎากร เจริญศรี	ปวส./ก่อสร้าง	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๑๔,๔๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒	นางสาวศิรนุช มะโนวรณ์	ป.ตรี ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	
๓	นางสาวชนาพร ก่อเกิด	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	
๔	นางปรานอม สันทา	ป.ตรี คุรุศาสตรบัณฑิต	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๐	ครู	ชก	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๐	ครู	ชก	-	-	-	งบกรม
๕	นางทิติมา กุมมาละ	ป.โท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๒	ครู	ชก	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๒	ครู	ชก	-	-	-	งบกรม
๗	นางสาวแสงแก้ว ทวีชัยพิทักษ์	ป.โท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๓	ครู	ชก	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๓	ครู	ชก	-	-	-	งบกรม
๘	นางอรชร ธิอ้าย	ป.ตรี คุรุศาสตรบัณฑิต	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๔	ครู	ชก	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๔	ครู	ชก	-	-	-	งบกรม
	-	-	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๑	ครู		๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๑	ครู	-	-	-	-	งบกรม(ว่าง)
๙	-	-	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๕	ครู		๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๕	ครู	-	-	-	-	งบกรม(ว่าง)
๑๐	นายยุทธนา แสนทน	ป.ตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๗๔,๕๖๐ (๒๒,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นายพีรพัฒน์ วรรธนสิทธิกุล	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ	-	๒๐๒,๖๘๐ (๑๖,๘๙๐ x ๑๒)	-	-	งบ อบต.
๑๒	นายภัทรวัฒน์ สันทา	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ	-	๒๐๒,๖๘๐ (๑๖,๘๙๐ x ๑๒)	-	-	งบ อบต.
๑๓	นางสุนทร เป็งอ้าย	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒) ๗๕,๙๖๐ (๖,๓๓๐ x ๑๒)	-	-	งบกรม งบ อบต.
๑๔	นางมยุรี ทรงอนันต์ตระกูล	ป.ตรี ศึกษาศาสตบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒) ๗๖,๘๐๐ (๖,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	งบกรม งบ อบต.
๑๕	นายเจริญ แสนโซ้ง	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒) ๖๙,๔๘๐ (๕,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	งบกรม งบ อบต.
๑๖	นางผกาวรรณ ขาเหล็ก	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒) ๕๙,๑๖๐ (๔,๙๓๐ x ๑๒)	-	-	งบกรม งบ อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	นางสาวสุกัญญา กันทะกาลัง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๗๓๐ x ๑๒) ๓,๙๖๐ (๓๓๐ x ๑๒)	-	-	งบกรม งบ อบต.
๑๘	นางสาวสุภาพร เสนวงค์	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๗๓๐ x ๑๒) ๓,๙๖๐ (๓๓๐ x ๑๒)	-	-	งบกรม งบ อบต.
๑๙	นางสาวนิรชาพัฒน์ มากอง	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๗๓๐ x ๑๒) ๓,๙๖๐ (๓๓๐ x ๑๒)	-	-	งบกรม งบ อบต.
๒๐	นางสาวธนัชพร ชินายศ	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๗๓๐ x ๑๒) ๓,๙๖๐ (๓๓๐ x ๑๒)	-	-	งบกรม งบ อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	-	-	-	๒๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๒๓๘,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงได้ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และจริยธรรม อันจะให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆเช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ซึ่งแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงได้มีการกำหนดขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. วิธีการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดน่าน หรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

๓.๑ การปฐมนิเทศ

๓.๒ การฝึกอบรม

๓.๓ การศึกษาหรือดูงาน

๓.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา

๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน แน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทาผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง
พ.ศ.๒๕๖๗

ประมวลจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงนี้ จัดทำขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทางานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จึงออกประกาศไว้ดังต่อนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น

“พนักงานส่วนตำบล” หมายถึง พนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

“พนักงานจ้าง” หมายถึง พนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจาองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม
ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

ข้อ ๓ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม
เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้อง ปฏิบัติและยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นโดยประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการตามข้อ ๑๗

ส่วนที่ ๒
จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง
เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยดี

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนเอง

ส่วนที่ ๓
จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการพลเรือน และหรือ ถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพตามประเภทวิชาชีพที่ตนดำรงตำแหน่ง (ตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) โดยอนุโลม

หมวด ๓
กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
ส่วนที่ ๑
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิ หน้าที่ของข้าราชการผู้นั้นจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านขึ้น จำนวน ๗ คน เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากพนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร คัดเลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการจากพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร คัดเลือกกันเองให้เหลือหนึ่งคน

(๔) กรรมการ จากพนักงานจ้าง คัดเลือกกันเองให้เหลือหนึ่งคน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๔) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อนคณะกรรมการตามข้อ (๒) - (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน ๒ วาระ ๆ ละไม่เกิน ๒ ปี กรณีตำแหน่งตามข้อ (๒) - (๕) ว่างลง ให้ดำเนินการคัดเลือกแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นภายใน ๓๐ วัน และให้ดำรงตำแหน่งเท่าระยะเวลาที่เหลือกรณีตำแหน่งตามข้อ (๒) - (๕) ว่างลงเนื่องจากครบวาระการดำรงตำแหน่ง ให้ดำเนินการคัดเลือกแทนภายใน ๓๐ วัน

คณะกรรมการตามข้อ (๒) - (๕) สิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) โอน/ย้าย

(๔) ถูกลงโทษทางวินัย

(๕) ครบวาระการดารงตำแหน่ง

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

(๒) สอดส่องดูแลให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาบรรณหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐหรือห้างหุ้นส่วน บริษัท และองค์กรอื่น ๆ ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่องให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจความสำคัญและระดับ ตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัยให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณีการดำเนินการดังกล่าวนี้ให้ทำเป็นหนังสือไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหรือแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันประกาศใช้ประมวลจริยธรรมนี้ จัดให้มีการคัดเลือกคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงตามข้อ ๑๗

ข้อ ๓๐ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชาญนรินทร์ ลาภิยะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖
เมื่อวันจันทร์ ที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

ลำดับที่	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายชาญนรินทร์ ลาภิยะ	ประธานกรรมการ	
๒	นางสาวภัทรวดี อุดทังไข	กรรมการ	
๓	นายนัทธพงศ์ คำยันต์	กรรมการ	
๔	นางนิตยาภรณ์ สายกู่แก้ว	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายชาญนรินทร์ ลาภิยะ ประธานกรรมการกล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระต่างๆดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องการชี้แจงคณะกรรมการและพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

นายชาญนรินทร์ ลาภิยะ (ประธานกรรมการ) ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ขอให้เชิญปลัด อบต. ได้ชี้แจงระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไปครับ

รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต.แม่ขะนิง ขอให้นักทรัพยากรบุคคลแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นักทรัพยากรบุคคล ข้าพเจ้าขอแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปีรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ให้ปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคู่มือดังนี้

๑. ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรา ๓ ปี ประกอบด้วย
- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการเกษตร ด้านสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าแต่ละส่วนราชการมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

๔. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

<u>รองปลัดอบต.รักษาราชการแทน ปลัดอบต.แม่ขะนิง</u>

ได้ถือปฏิบัติตามที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รายละเอียดขอเชิญทางนักทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเลขานุการและรับผิดชอบงานบุคคลได้ชี้แจงรายละเอียดต่อไปค่ะ

ที่ประชุม -รับทราบ

นักทรัพยากรบุคคล ข้าพเจ้าได้เสนอคำสั่งแต่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (รอบปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของ อบต.แม่ขะนิง ตามคำสั่งที่ ๑๕๕ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ และได้แจ้งให้ผู้อำนวยการกองทุกกองดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานว่ามีจำนวนเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรหรือไม่ และทำบันทึกเสนอผู้บังคับบัญชาเรียบร้อยแล้ว จึงได้นำมาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาวิเคราะห์ถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้สอดคล้องกับอัตรากำลังคน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ว่าค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ลำดับต่อไปขอเชิญผู้อำนวยการกองแต่ละกองได้ชี้แจงเกี่ยวกับปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลังคนเพิ่มหรือลดให้คณะกรรมการได้ประกอบพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด สำนักปลัด ได้วิเคราะห์ค่างานเปรียบเทียบปริมาณความต้องการบุคลากรในสำนักปลัดได้ ๑๒.๖๓ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑๓ อัตรา ซึ่งปัจจุบันสำนักปลัดมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา รวม ๑๓ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลว่าง ๒ ตำแหน่ง คือตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ได้ดำเนินการรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่างไปยังกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น , ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง ซึ่งจะดำเนินสรรหาต่อไป

รองปลัด อบต. รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง กองคลังได้วิเคราะห์ค่างานเปรียบเทียบปริมาณความต้องการบุคลากรของกองคลังได้ ๖.๗๑ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๗ อัตรา ปัจจุบันกองคลังมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง รวม ๖ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลว่าง ๓ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)ได้ดำเนินการรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่างไปยังกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก และตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง จะเห็นได้ว่ากองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล ว่าง ๓ ตำแหน่ง ทำให้ปริมาณงานมีมากกว่ากำลังคน ทางกองคลังได้วิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังคนแล้วมีความต้องการเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

นายช่างโยธา รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง กองช่างได้วิเคราะห์ค่างานเปรียบเทียบปริมาณความต้องการบุคลากรของกองช่างได้ ๔.๔๓ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๔ ตำแหน่ง ปัจจุบันกองช่างมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง รวมทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)) ได้ดำเนินการรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่างไปยังกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังคนแล้ว ไม่ต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

รองปลัด อบต.รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ กองการศึกษาฯได้วิเคราะห์ค่างานเปรียบเทียบปริมาณความต้องการบุคลากรของกองการศึกษาฯได้ ๒๐.๘๖ จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๒๑ ตำแหน่ง ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) ๒ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๘ ตำแหน่ง รวมทั้งหมด ๒๐ ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลว่าง ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ได้ดำเนินการรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่างไปยังกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังคนแล้ว มีความเหมาะสมไม่มีความต้องการเพิ่มหรือลดจำนวนอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๕๖๙ แต่อย่างใด แต่เนื่องจากหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. มท๐๘๐๙.๒ /ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนั้น กองการศึกษาฯจึงขอเปิดกรอบตำแหน่ง ผู้อำนวยศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน ๗ อัตรา เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง มีทั้งหมด ๗ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(ค่างาน,ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง และปริมาณงานของแต่ละกอง ตามเอกสารที่แนบท้าย)

นายก อบต.แม่ขะนิง ดังนั้นให้นักทรัพยากรบุคคลได้สรุปร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการได้พิจารณาว่าเห็นควรตามร่างหรือไม่ต่อไปครับ

นักทรัพยากรบุคคล ดิฉันจึงขอให้คณะกรรมการได้ช่วยกันวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อนำมาวิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลังของแต่ละงานได้ถูกต้องต่อไปคะ

คณะกรรมการ จากสภาพพื้นที่และศักยภาพที่มีอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้รวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านมาทำการวิเคราะห์สรุปได้ ทั้งหมด ๔ ด้าน ดังนี้
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมภายในหมู่บ้านและระบบสาธารณูปโภคไม่สะดวกเนื่องจากสภาพสายทางชำรุด
๑.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค
๑.๓ ขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร
๑.๔ ขาดระบบส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตร

๒) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนมีรายได้น้อย มีหนี้สินเพิ่มขึ้น
๒.๒ ไม่มีตลาดรองรับสินค้า OTOP
๒.๓ มีงบประมาณในการลงทุนไม่เพียงพอ
๒.๔ ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง
๒.๕ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจการประกอบอาชีพการเกษตรที่ถูกวิธี
๒.๖ ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินที่ถูกต้องตามกฎหมาย
๒.๗ ประชาชนไม่มีทางเลือกและขาดโอกาสในการประกอบอาชีพที่เหมาะสม
๒.๘ ถนนเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตรได้รับความเสียหายจากภัยธรรมชาติ

๓) ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่นขาดการสืบสานสู่อนุชนคนรุ่นหลัง
๓.๒ ประชาชนไม่ใส่ใจในการป้องกันโรคติดต่อ และโรคจากการประกอบอาชีพ
๓.๓ ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
๓.๔ ปัญหาด้านสุขาภาพอนามัย สารเคมีตกค้างในร่างกาย
๓.๕ ปัญหาผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ขาดผู้ดูแล ขาดความอบอุ่นจากคนในครอบครัว
๓.๖ การแพร่ระบาดของยาเสพติด และอบายมุข

๔) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย เพื่อเป็นพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม
๔.๒ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือยและขาดจิตสำนึก
๔.๓ ขาดระบบและสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกสุขลักษณะ
๔.๔ สารเคมีด้านการเกษตรปนเปื้อนในแหล่งน้ำและอาหาร

นักทรัพยากรบุคคล จากสภาพการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการแล้วได้นำมาวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค แล้วสามารถนำมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนโดยวิเคราะห์จาก ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล) และข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้ โดยการจัดทำเอกสารเสนอปริมาณงานหมายเลข ๑-๖ ประกอบการพิจารณาโดยได้ดังนี้

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว คณะกรรมการได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงและเพื่อให้การบริหารงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปได้ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ)	-	๑	๑	๑	๑			กำหนดใหม่
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (อส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๗	๗	๗	๗	-	-	กำหนดใหม่
ครู (ชำนาญการ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ตามภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) (ตามภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ตามภารกิจ)	๘	๘	๘	๘				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔๖**	**๕๔**	**๕๔**	**๕๔**	**๘**	**-**	**-**	

จากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ สามารถสรุปจำนวนอัตรากำลังได้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ ตำแหน่ง

พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๖ ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๗ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๑ ตำแหน่ง

สามารถนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับรายละเอียดขอให้ทุกท่านได้ดูจากภาระค่าใช้จ่าย สรุปได้ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ คิดภาระค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ ๓๓.๓๖

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ คิดภาระค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ ๓๐.๖๐

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ คิดภาระค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ ๓๒.๔๖

โดยคำนวณจากรายจ่ายค่าเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนพนักงานจ้างและเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นของแต่ละปี คูน ๑๐๐ หาร งบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละปี ซึ่งปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ คิดเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณที่ผ่านมาคะ

ประธานกรรมการ กระผมจึงขอให้คณะกรรมการได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลังบุคลากร ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) และค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ๔๐ แล้วมีท่านใดจะเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ขอเชิญท่านคณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาและขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม มีมติเห็นชอบในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และให้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังดังกล่าวต่อประธานคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดน่านพิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐น.

ลงชื่อ ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางนิตยาภรณ์ สายกู่แก้ว)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ ผู้เสนอรายงานการประชุม

(นางสาวภัทรวดี อุดทังไข)

กรรมการ

ลงชื่อ ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชาญนรินทร์ ลาภิยะ)

ประธานกรรมการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

๑๕๕ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิงมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายชาญนรินทร์ ลาภิยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

เอกสารหมายเลข ๑

แบบขออนุมัติ เพิ่ม/ยุบเลิก และหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน			จำนวนลูกจ้าง/พนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ปี หรือไม่	ความเห็น ก.จังหวัด
					ของอบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
๑	กองคลัง	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ)	๑	พนักงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับงาน	๔๕ / ๑๐	๖ / ๓	๑ / ๐	๐ / ๓	๐ / ๑	ไม่อยู่	

(นางสาวภัทรวดี อุดทังไข)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

(นายชาญนรินทร์ ลาภิยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

เอกสารหมายเลข ๒

แบบการขออนุมัติเพิ่ม/ยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็นก. จังหวัด
๑	กองคลัง	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ)	กำหนดเพิ่ม	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ)	กองคลัง	พนักงานที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภาระงาน	ไม่อยู่	

(นางสาวภัทรวดี อุดทังไข)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

(นายชาญนรินทร์ ลาภิยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

เอกสารหมายเลข ๓

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ เพิ่ม/ยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล				
๑	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ว่าง	-	๑	
๒	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ว่าง	-	๑	
๔	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	-	๑	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	ขอกำหนดใหม่	๑	

(นางสาวภัทรวดี อุดทังไข)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

เอกสารหมายเลข ๔

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่ายประจำปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ปัจจุบัน ปี ๒๕๖๖ (บาท)	จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ	
๓๓,๐๗๕,๕๐๐	๓๔,๗๒๘,๗๕๐	๑,๖๕๓,๒๕๐	๔.๗๖	๕,๙๓๔,๕๕๖.๒๕	๑๗.๐๙	๐.๐๐	๐.๐๐	๒,๙๘๒,๘๒๕.๑๙	๘.๕๙	๗๒๖,๗๙๗.๐๐	๙,๖๔๔,๑๗๘.๔๔	๒๗.๗๗	

(นางสาวภัทรวดี อุดทังไข)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง

เอกสารหมายเลข ๕

บัญชีแสดงการคำนวนจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงานต่อปี	เวลาทั้งหมด (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	รับเงินและเบิกจ่ายเงิน	๓๐	๓๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๑
๒	จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินในงบดำเนินงาน	๑๕	๓๐๐	๔,๕๐๐	๐.๐๕
๓	นำฝากและเก็บรักษาเงิน	๑๒๐	๒๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
๔	จัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน	๕๐	๓๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๕	งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๑๒๐	๒๕	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๖	งานเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ	๖๐	๒	๑๒๐	๐.๐๐
๗	จัดทำเช็คสั่งจ่ายเงินทุกประเภท	๖๐	๓๕๐	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕
๘	งานบันทึกบัญชีด้วยระบบ e-LAAS ด้านการเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๙	งานหักภาษีเงินได้และการนำส่งสรรพากร	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐
๑๐	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๑๐	๓๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
รวม					๑.๑๗

(นางสาวภัทรวดี อุดทังไข)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ขะนิง