



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน โดยเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการ จัดสรรงบประมาณ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการ ลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็น และการปฏิบัติภารกิจที่สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล .....	๑
๒. วัตถุประสงค์ .....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕-๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๘-๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๓-๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๔-๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๐-๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี .....	๒๓-๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๙-๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๘-๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๓๙

### ภาคผนวก

๑. สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง
๒. สำเนาประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำเป็นประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาคืออะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนมีอะไรบ้าง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน

##### ก. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาการคมนาคมที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เพราะพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อเป็นที่สาธารณะแล้ว
- ๒) ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ
- ๓) ปัญหาการร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง เนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตะกอนของน้ำ
- ๔) รางระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตันทำให้มีน้ำขังเป็นบางจุด

##### ๒. ปัญหาด้านที่อยู่อาศัยและการอุปโภคบริโภค

- ๑) ปัญหาประชาชนผู้ยากไร้ยังต้องการความช่วยเหลือในการซ่อมแซมที่อยู่อาศัย เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัด
- ๒) ปัญหาเรื่องน้ำดื่มที่สะอาด ปลอดภัย ได้มาตรฐาน

##### ๓. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากต้องผ่านพ่อค้าแม่ค้าคนกลาง
- ๒) ปัญหาการว่างงาน
- ๓) ปัญหารายได้ต่ำ
- ๔) ปัญหากลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและความรู้ด้านการตลาด
- ๕) ปัญหาที่ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็งและขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ



๔. ปัญหาด้านสังคม แรงงาน
    - ๑) ปัญหาค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด
    - ๒) ปัญหาประชากรออกไปทำงานนอกพื้นที่ เนื่องจากในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงาน
  ๕. ปัญหาด้านสุขภาพและสาธารณสุข
    - ๑) ปัญหาประชาชนบางกลุ่มไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี
    - ๒) ปัญหาบางครัวเรือนไม่ได้บริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ
    - ๓) ปัญหาการใช้ยาเพื่อบำบัดโรคที่เจ็บป่วยไม่เหมาะสม
    - ๔) ปัญหาประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและการดูแลสุขภาพของตนเอง
  ๖. ปัญหาด้านการศึกษา
    - ๑) ปัญหาด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ยังไม่สามารถแข่งขันกับเมืองใหญ่ ๆ ได้
    - ๒) ปัญหาเรื่องสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน
  ๗. ปัญหาด้านค่านิยมของคนในพื้นที่
    - ๑) ปัญหาประชาชนบางครัวเรือนมีการดื่มสุรา สูบบุหรี่ และบางครัวเรือนขาดความอบอุ่น
  ๘. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
    - ๑) ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่
    - ๒) ปัญหาการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ
  ๙. ปัญหาด้านยาเสพติด
    - ๑) ปัญหายาเสพติดในชุมชน
  ๑๐. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
    - ๑) ปัญหาพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินก็เค็ม หรือไม่ก็เป็นน้ำกร่อย
    - ๒) ปัญหาที่ไม่สามารถนำน้ำใต้ดินมาอุปโภคบริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่นและน้ำฝน
    - ๓) ปัญหาขาดแคลนน้ำในการเกษตรไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง ขาดแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร
    - ๔) ปัญหาด้านการทิ้งขยะและการกำจัดขยะในชุมชน
- ข. ความต้องการของประชาชน** โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้
๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
    - ๑) ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนลูกรัง และปรับปรุงผิวถนนลาดยางและก่อสร้างถนน คสล.
    - ๒) ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
    - ๓) สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
  ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
    - ๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
    - ๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
    - ๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ
    - ๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย
  - ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
  - ๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
  - ๓) ให้มีการป้องกันและรณรงค์โรคพิษสุนัข
  - ๔) ให้มีการแก้ไขปัญหาโรคไข้เลือดออก การกำจัดยุงลาย
  - ๕) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ,เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
  - ๑) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืชตามห้วยหนอง
  - ๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
  - ๓) ให้มีแหล่งน้ำเพียงพอในการใช้อุปโภคและบริโภค
๕. ความต้องการด้านความรู้ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  - ๑) ให้มีการส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
  - ๒) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน หรือที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
  - ๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับกำกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
  - ๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น ให้มีอาคาร สถานที่ที่เป็นศูนย์กลางในการประกอบกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและศิลปะและประเพณี
  - ๕) ให้มีการสงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV โรคเอดส์
  - ๖) ให้มีสวัสดิการ และนันทนาการ อย่างต่อเนื่อง
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๑) ให้มีการอนุรักษ์ป่าไม้ แหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ
  - ๒) ให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
  - ๓) ให้มีระบบระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน
  - ๔) รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
  - ๕) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๑) ต้องการมีส่วนร่วมในสังคมมากยิ่งขึ้น โดยให้โอกาส ทางสังคมทุกด้านมากกว่าที่เป็นอยู่
  - ๒) ต้องการความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
  - ๓) ให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ ครั้ง
  - ๔) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
  - ๕) ให้มีการจัดเก็บรายได้อย่างครบถ้วน มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม
  - ๖) ให้มีการส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาอื่น ๆ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ความหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจดี มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์  
ร่วมพัฒนาการศึกษา สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ผู้ด้อยโอกาสและคนชราได้รับความช่วยเหลือ”

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร
๔. การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ
๕. การพัฒนาเมืองน่าอยู่

### แนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีดังนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

##### แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและด้อยโอกาส
- ๑.๒ ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกๆระดับทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๑.๔ ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม
- ๑.๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา
- ๑.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๑.๗ การป้องกัน และแก้ปัญหายาเสพติดให้โทษ
- ๑.๘ เพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพให้กับประชาชน

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

##### แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวต่าง ๆ เช่น เชิงธรรมชาติ เชิงเกษตร ประวัติศาสตร์ ศาสนาวัฒนธรรม วิถีชีวิตชุมชน ประเพณีท้องถิ่น และการท่องเที่ยวเชิงกีฬา
- ๒.๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสู่แหล่งท่องเที่ยว

#### ๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

##### แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมการพัฒนา และดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติอย่างบูรณาการและขยายพื้นที่ชลประทาน เพื่อให้มีน้ำเพื่อการเกษตร และเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค
- ๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตรให้มีคุณภาพ

#### ๔. ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ

##### แนวทางการพัฒนา

๔.๑ มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บริการประชาชน

๔.๒ พัฒนาระบบรับเรื่องและแก้ปัญหาร้องทุกข์ของประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมภาคประชาชน สนับสนุนการบริการประชาชนเคลื่อนที่แบบบูรณาการ

๔.๓ บริหารงานโดยการบูรณาการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ สนับสนุนให้มีการระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในจังหวัด หรือเพื่อจัดทำแผนพัฒนากับภาคส่วนต่าง ๆ สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนา

๔.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลและพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๖ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจแก่ภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมทั้งเพื่อสนับสนุนในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนา การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการติดตาม

#### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่

##### แนวทางการพัฒนา

๕.๑ สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ สะพาน และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

๕.๒ พัฒนาระบบการขนส่ง (Logistics)

๕.๓ ส่งเสริมการติดตั้งสัญญาณไฟจราจร ป้ายบอกทาง ไฟส่องทางจราจร ขยายเขตไฟฟ้าประปาอย่างทั่วถึง

๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๕ ส่งเสริมการสาธารณสุข การป้องกันและรักษาโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อแก่ประชาชน รวมทั้งพัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

##### **เป้าประสงค์**

๑) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนการสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมความน่าอยู่

๒) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ในท้องถิ่นให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวแห่งใหม่

๓) การบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตรให้มีคุณภาพ

๔) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๕) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

### ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตตำบลก้านเหลืองมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยวศาสนาวัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) ชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๖๐ น่ายุ่อย่างสงบสุข
- ๘) การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐
- ๙) การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

### คำเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่ายุ่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริการจัดการภาครัฐที่ดีและมีมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### กลยุทธ์

๑. สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และทำการเกษตร
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา สาธารณสุข และการกีฬา
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๕. ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
๖. ป้องกัน บำบัด ฟื้นฟู ติดตามและช่วยเหลือเกี่ยวกับยาเสพติด
๗. สนับสนุนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๘. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างเครือข่ายประชาธิปไตย
๙. พัฒนาและส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว
๑๐. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๒. ส่งเสริมให้ประชาชนนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต
๑๓. พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่ายุ่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

## ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งพัฒนา ๕ ด้านได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร การปรับสมดุลและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาเมืองน่าอยู่

## การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

### ๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองได้จัดให้มีการประชุมเพื่อรวบรวมความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น ในการนี้จึงได้นำข้อมูลต่างๆ ซึ่งผ่านการแสดงความคิดเห็นจากประชาชน การสำรวจ/ออกพื้นที่ ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานและข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มาวิเคราะห์และสรุปปัญหาความต้องการของประชาชน ในจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายใน

##### จุดแข็ง

##### โครงสร้างองค์กร (Structure)

๑. มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

๒. สายการบังคับบัญชาแต่ละส่วนมีความชัดเจน ทุกหน่วยงานรับรู้และเป็นที่เข้าใจของทุกฝ่าย

##### กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

๓. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนพัฒนาสี่ปี ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

##### ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems)

๑. ในการจัดทำงบประมาณเป็นไปตามระบบและถูกต้องตามระเบียบของวิธีการงบประมาณ

๒. มีการจัดทำระบบบัญชีที่เป็นปัจจุบัน และถูกต้องตามระเบียบ ของ อปท.

๓. มีการประกาศลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้รับบริการ เช่นการชำระภาษีต่าง ๆ ฯลฯ

##### รูปแบบหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style)

๑. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา

๒. ผู้บริหารเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม และรับฟังความคิดเห็น จากทุกฝ่าย

๓. ผู้บริหารให้ความเสมอภาค และยุติธรรมกับทุกฝ่าย

##### สมาชิกในองค์กร (Staff)

๑. บุคลากรในองค์กรมีจำนวนที่เหมาะสมกับขนาดขององค์กร

##### ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (Shared Values)

๒. สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมว่า ทำงานมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ประหยัด และตรวจสอบได้

## การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน

### จุดอ่อน

#### กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)

๑. มีแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี แต่ไม่บรรลุวัตถุประสงค์เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านของงบประมาณ
๒. มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอ

#### สมาชิกในองค์กร (Staff)

๑. สมาชิกบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในความรับผิดชอบ เสียสละ ในการปฏิบัติงาน

## การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก

### โอกาส

#### เศรษฐกิจ (Economic)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร ทำให้ประชาชนมีอาชีพ และรายได้ที่แน่นอน
๒. มีการรวมกลุ่มทางด้านอาชีพเสริม โดยได้รับการสนับสนุนทางวิชาการและด้านการตลาดจากหน่วยงานราชการอื่น ทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

#### กฎหมาย (Legal)

๑. พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ทำให้ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น และสามารถดำเนินภารกิจอื่นได้มากขึ้น

#### สังคม (Social)

๒. เป็นสังคมชนบท มีความอบอุ่น และสามัคคี ในครอบครัวและชุมชน ส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็ง

#### วัฒนธรรม (Cultural)

๑. ประชาชนในชุมชนให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูและอนุรักษ์ในวัฒนธรรมท้องถิ่น

#### ต่างประเทศ หรือโลกาภิวัตน์ (Global or Globalization)

๑. สถานศึกษาให้การสนับสนุนประชาชนในการศึกษาหาความรู้จากระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการชีวิตประจำวัน และเป็นความรู้เพิ่มเติมในการประกอบอาชีพ

## การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก

### อันตราย /ภัยคุกคาม

#### เศรษฐกิจ (Economic)

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน
๒. เส้นทางคมนาคม การขนส่งสินค้าไม่สะดวกทำให้การขนส่งสินค้าล่าช้า และเกิดความเสียหาย

#### เทคโนโลยี (Technological)

๑. เทคโนโลยีมีราคาแพง ประชาชนไม่เข้าใจเทคโนโลยีทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

### สรุปสถานการณ์พัฒนา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวะการณ์และศักยภาพ เพื่อชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ตามภารกิจที่กฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการประชาชนในเขตพื้นที่เป็นหลัก และการดำเนินการต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๕. การรณรงค์และป้องกันปัญหาเสพติด
๖. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุขโรคและระบบสาธารณสุขการ
๗. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๘. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๙. การส่งเสริมการเกษตร
๑๐. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๑. การพัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพของราษฎร

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งในชุมชน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๒ อัตรา พนักงานครู ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๖ อัตรา รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๐ อัตรา และได้เปรียบเทียบข้อมูลอัตรากำลังคนกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองให้มีความเหมาะสมต่อไป ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	จำนวนส่วนราชการ	ฝ่าย/กลุ่มงาน	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ/ทั่วไป (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.ก้านเหลือง	๕	-	๒๒	๗	๑	๓๐	
๒	อบต.หนองบ่อ	๕	-	๒๐	๕	-	๑๙	
๓	อบต.คำพี้	๓	๒	๒๐	๑๐	-	๑๖	



จากการเปรียบเทียบข้อมูลกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง ซึ่งอยู่ในกลุ่มที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานตามตารางข้อมูลข้างต้น พบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน และเนื่องจากที่ผ่านมามององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในสำนักปลัด และขาดบุคลากรที่มีความทักษะ ความชำนาญงานต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานในสำนักปลัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานบริหารทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานสถิติการคลัง	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานบริหารทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานสถิติการคลัง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๕ งานสาธารณูปโภค	
<b>๔. กองสวัสดิการสังคม</b> ๔.๑. งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๔.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๔.๕ งานพัฒนาชุมชน	<b>๔. กองสวัสดิการสังคม</b> ๔.๑. งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๔.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๔.๕ งานพัฒนาชุมชน	
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
๑. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.บ้านเหลียง ๑</b>								
๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.บ้านเหลียง ๒</b>								
๑๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๑๔. พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
๑๘. พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.บ้านเหลียง ๑</b>								
๑๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.บ้านเหลียง ๒</b>								
๒๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม ๕ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๑. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๓. พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๒๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ลูกมือช่างแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๓๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

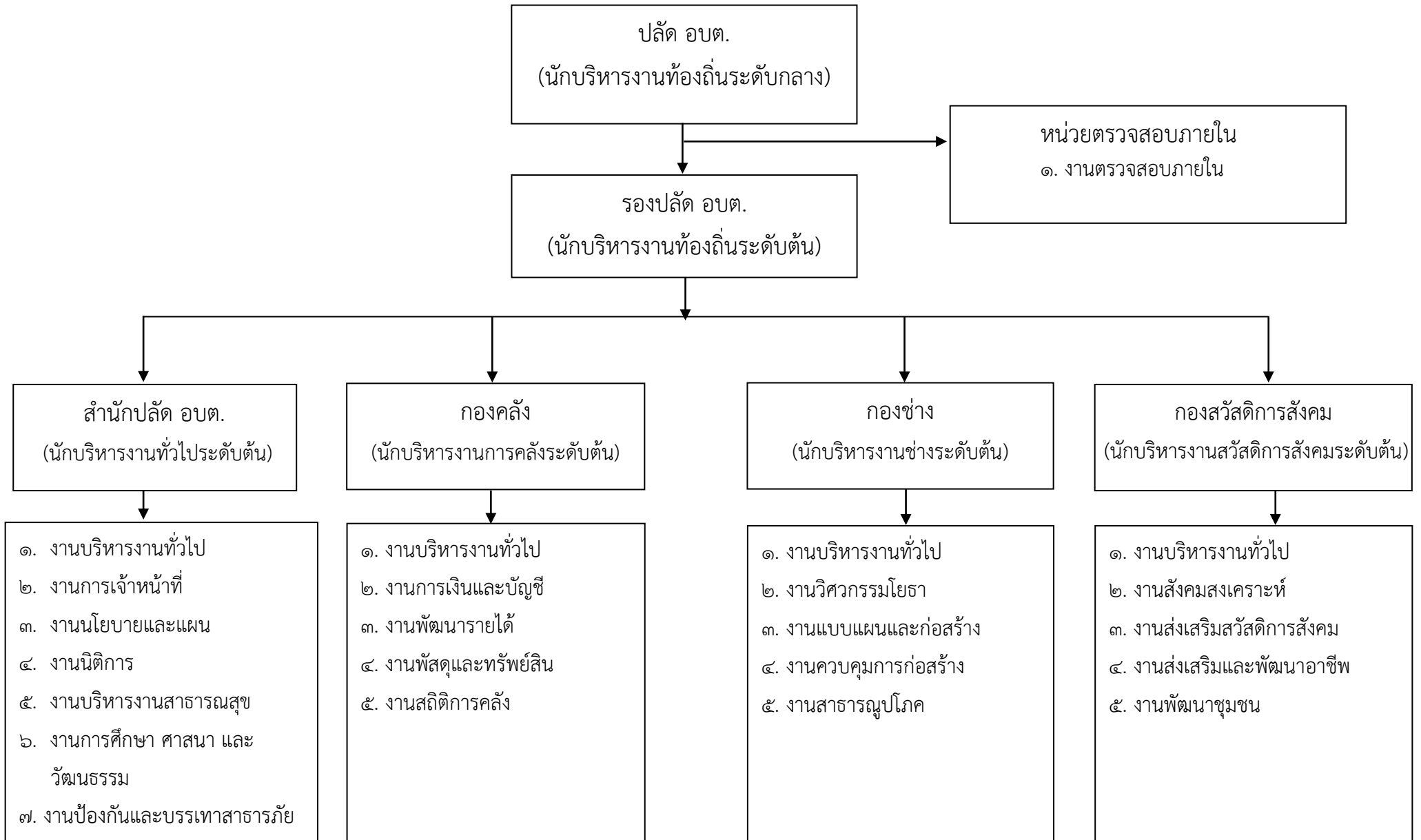
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
๔๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๔๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
๔๕. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖๐</b>	<b>๖๕</b>	<b>๖๕</b>	<b>๖๕</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

หมายเหตุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู และผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ที่ว่างหรือกำหนดใหม่ “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้อีก  
ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”



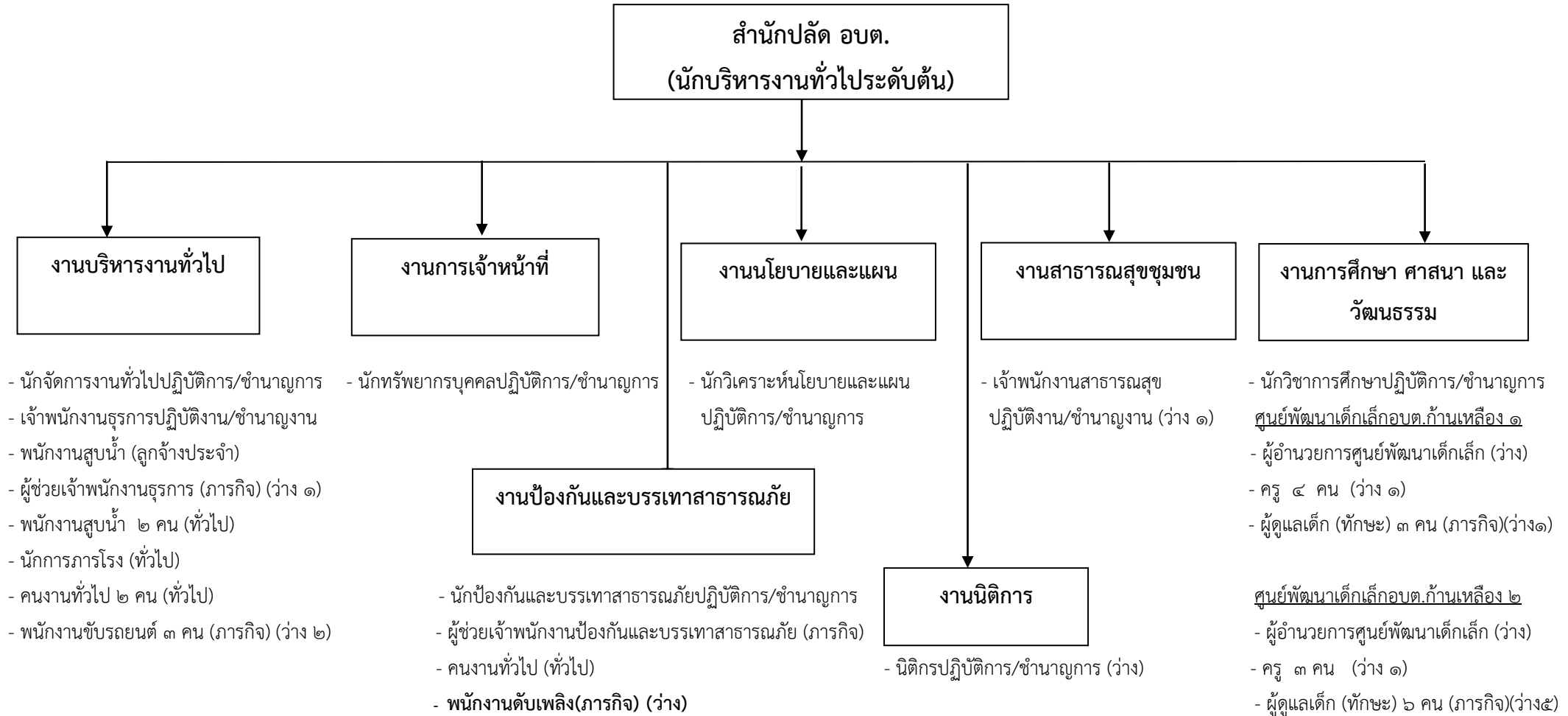
### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

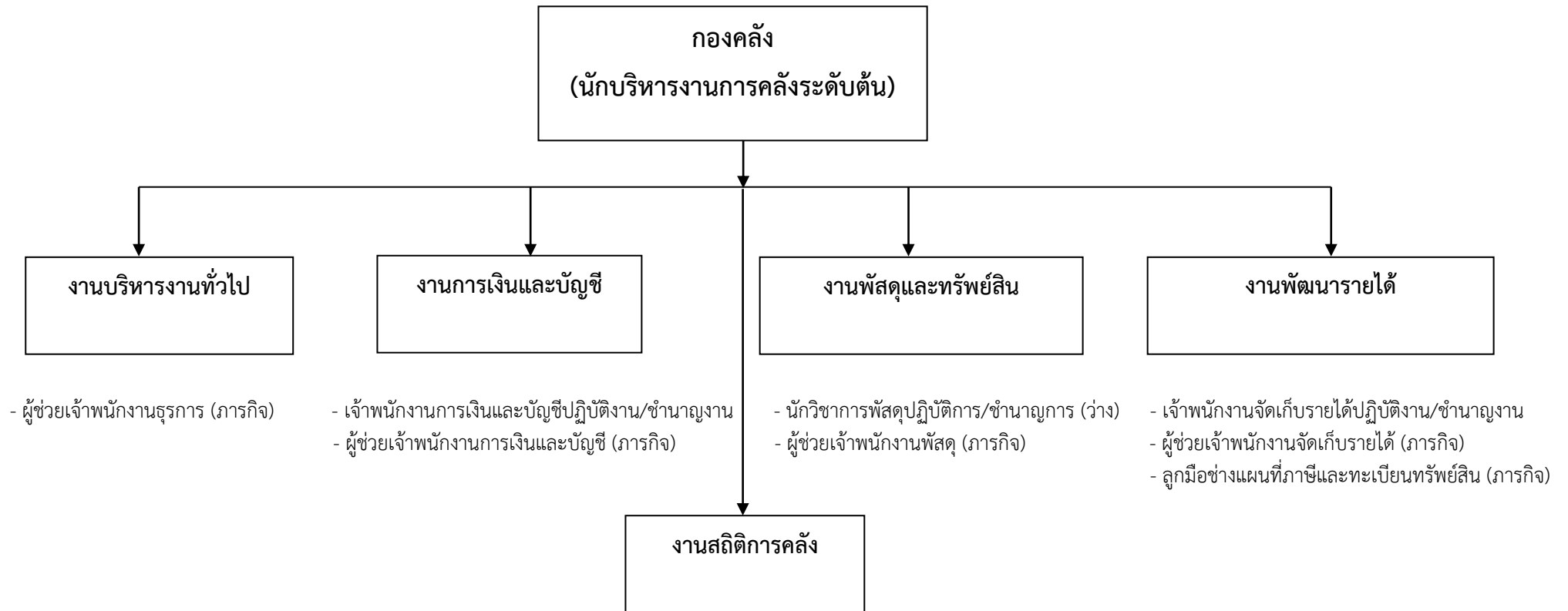




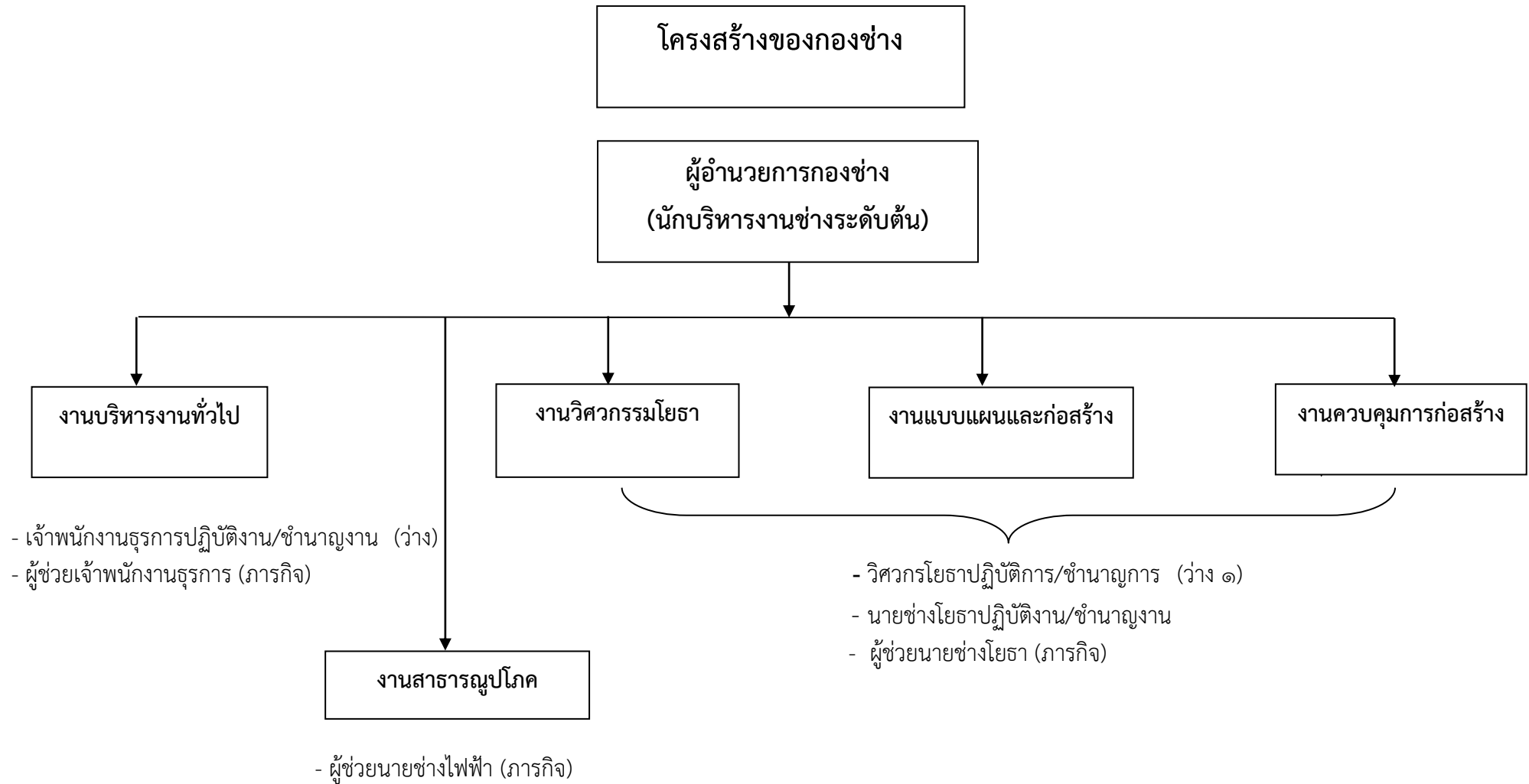
## โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



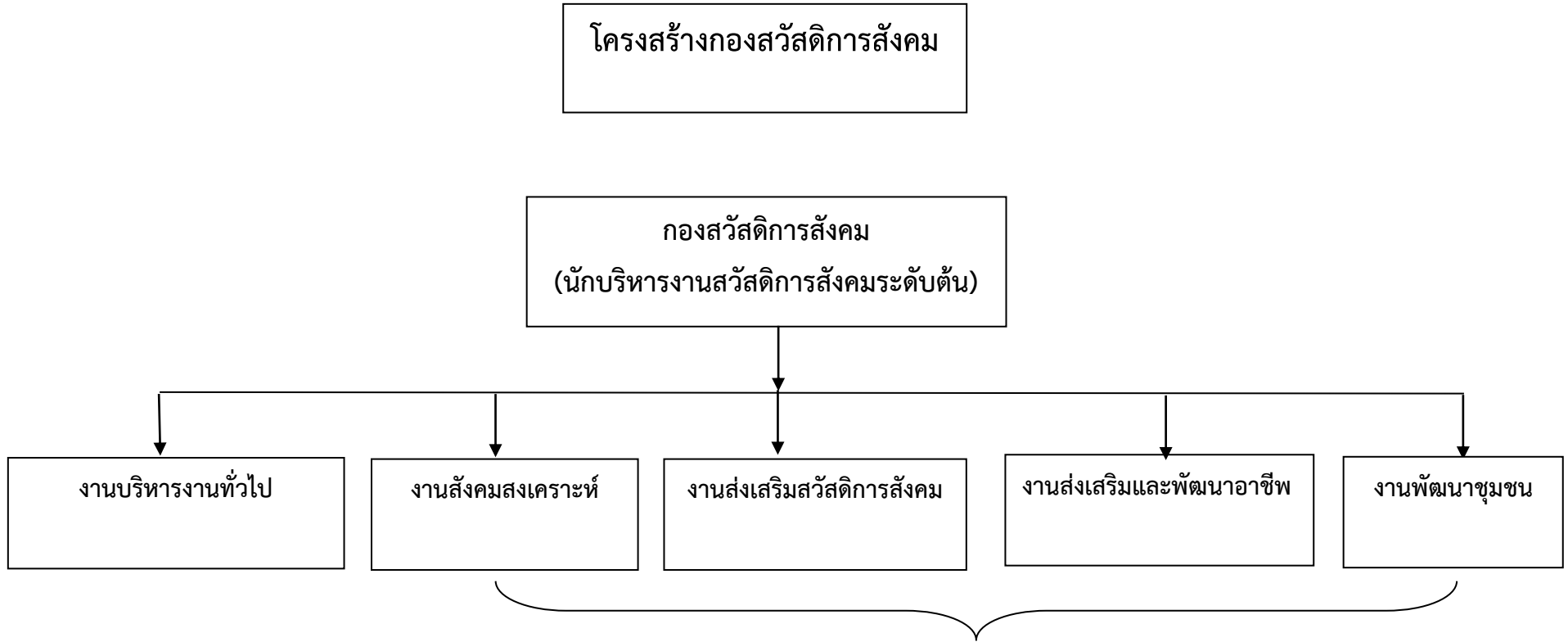
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	๑	๔	-	-	-	๑	-	-	-	๕	๑	๖	๖	๒๕



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-		-	-	-	-	-	๒	-	-	๕	-	๘



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



- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)

- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)

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



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายธนพงษ์ ไชยคำ	ป.โท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕๓๙,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๐๗,๑๖๐
๒	นางสาวศิริลักษณ์ ศรีแสน	ป.โท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๒๐

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นางสาวจินตนา พรหมพินิจ	ป.โท	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๒๐
๒	นางคีนยา พลวรรณ	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๓	นายจิรวัฒน์ คำวาท	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๔	นายสมาน มอกทำมา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐

**สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๕	นางปรียานุช ธงชัย	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	นายพีระ แสนสุริวงศ์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๗	-ว่าง-	-	๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๘	สิเบกปริญา เรณู	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	๗,๕๖๐ (พ.ส.ร.)	๓๓๑,๓๒๐
๙	นางสาวสุกัญญา คุ่มบุญ	ปวส.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ๑</b>												
๑๐	-ว่าง-	ป.ตรี	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-
๑๑	นางสุภาวรัตน์ บุตรชา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๔	ครู	-	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๔	ครู	-	-	-	-	-
๑๒	นางจิราภรณ์ พรหมจันทร์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	-	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	-	-	-	-	-
๑๓	-ว่าง-	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ครู	-	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ครู	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔	นางมะลีย์ ปุ่มเป้า	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๗	ครู	-	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๗	ครู	-	-	-	-	-

## สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ๒</b>												
๑๕	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๑๖	นางอัมพวัล เชื้อนานนท์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๒	ครู	-	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๒	ครู	-	-	-	-	
๑๗	-ว่าง-	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๓	ครู	-	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๓	ครู	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๘	นางราตรี เจียบกระโทก	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๘	ครู	-	๑๙-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๘	ครู	-	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>												
๑๙	นายราชันย์ มิ้มแสง	ม.๖	ล ๐๐๑	พนักงานสูบน้ำ	-	ล ๐๐๑	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๑	นายอัมพร พรหมพินิจ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๗,๔๘๐	-	-	๑๗๗,๔๘๐
๒๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นายปรีชา มงคลเกตุ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๗,๐๘๐	-	-	๑๕๗,๐๘๐



สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๔	นายศราวุฒิ โสภางค์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๑,๒๐๐	-	-	๑๒๑,๒๐๐
๒๕	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๒๖	-ว่าง-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหลียง ๑</b>												
๒๗	นางวันนี มูลผลา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๒,๑๒๐	-	-	๗๒,๑๒๐
๒๘	นางสม ปุ่มเป้า	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๒,๑๒๐	-	-	๗๒,๑๒๐
๒๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหลียง ๒</b>												
๓๐	นางไพรวลัย รักความซื่อ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๗,๒๘๐	-	-	๗๗,๒๘๐
๓๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเต็ม

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๖	นายเหมียว นามเกตุ	ม.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายสรวุฒิ นามเรือง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายพีระพล จันทะวงค์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายอภิชาติ ปุ่มเป้า	ปวช	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายเกลี้ยงไกล เชื้อตาโอด	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายพระยมชัย พรหมพินิจ	ป.๔	-	คนงานทั่วไป (คนสวน)	-	-	คนงานทั่วไป (คนสวน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

### กองคลัง

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๑	นางสาวจิตรลดา ทาไผยา	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๗,๕๖๐
๒	-ว่าง-	-	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓	นายกิตติศักดิ์ วงศ์ละคร	ปวส.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๔	นางสาวกานต์สินี คัทจิต	ปวส.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๑๘๔,๒๘๐	-	-	๑๘๔,๒๘๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๕	น.ส.จริญญา แก้วหวางค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๖๐,๕๖๐	-	-	๑๖๐,๕๖๐
๖	นางชมพูนุช นาคสระเกษ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๓๖๐	-	-	๑๖๕,๓๖๐
๗	น.ส.เบญจวรรณ สวัสดิ์ฟ่อ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	๑๕๗,๐๘๐	-	-	๑๕๗,๐๘๐
๘	นายกฤติพงษ์ วจักรชัยกุล	ปวส.	-	ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	ลูกมือช่างแผนกที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑๔๕,๘๐๐	-	-	๑๔๕,๘๐๐
๙	น.ส.พรสุดา สวัสดิ์ฟ่อ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๒๖,๘๔๐	-	-	๑๒๖,๘๔๐

### กองช่าง

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายปิยพงศ์ กลยณี	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
๒	นายณัฐพงษ์ มีระหงษ์	ป.ตรี	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๓	-ว่าง-	-	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๔	-ว่าง-	-	๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕	นายกิตติศักดิ์ สุขใหม่	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๗,๔๘๐	-	-	๑๗๗,๔๘๐
๖	นายณรงค์ฤทธิ์ มาตย์แก้วทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๗,๐๘๐	-	-	๑๕๗,๐๘๐
๗	นายอำพล เชื้อตาตอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๖๖,๓๒๐	-	-	๑๖๖,๓๒๐

**กองสวัสดิการสังคม**

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๑	นางสาวชุลีกรณ์ ขันทีท้าว	ป.โท	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๑,๙๖๐
๒	นายณัฐกฤตเดชน์ เทศสูงเนิน	ป.ตรี	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๓	-ว่าง-	-	-	-	-	๑๙-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	-ว่าง-	-	-	-	-	๑๙-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๓	นางรสรินทร์ ไชยคำ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๕,๓๖๐	-	-	๑๖๕,๓๖๐

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๑	นางสาววิไลวัลย์ อาจิวิชัย	ป.ตรี	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ชก.	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาตนเองอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

### ๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล กำนันผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*



