



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขวาง

อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง ได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง พิจารณาให้ความเห็นชอบตามข้อ ๒๑ และ ข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบร่างแผนองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิสูตร จันทร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๔
๓. กรอบและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง	๘
-การจัดแบ่งส่วนราชการภายในองค์การภายในองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง	
-การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (SWOT)	๑๕
-วิสัยทัศน์ พันธกิจ ความต้องการ	๑๖
-โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคนปัจจุบัน	๑๘
-การจำแนกตำแหน่งข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง	๑๙
-ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง	๒๑
-นโยบายด้านอัตรากำลัง มาตรการบริหารอัตรากำลังและพัฒนากำลังคน	๒๙
-การบริหารจัดการ	๓๐
-การติดตามประเมินผล	๓๒
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๓๓
-SWOT และวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาท้องถิ่นของ อบต.ไผ่วง	๓๖
-ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาของ อบต.ไผ่วง	๓๖
๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๓๗
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๓๘
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๙
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๔๗
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
ภาคผนวก	
-สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	
-สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	

๑. หลักการ และเหตุผล

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉาง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดอำนาจเจริญ จะสิ้นสุดลง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขึ้นใหม่ พร้อมทั้งหลักการ และเหตุผล ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่าย จากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่น และ ที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน รัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างถูกต้อง

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขอแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลงวันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่องแจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.จ.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๓๖ เพิ่มเติมหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) และ ๒) ให้พิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และปริมาณงานของส่วนราชการนั้น

๔) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๑) และ ๒) ต้องเป็นประเภท ตำแหน่ง และสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖๑๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่องมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องแก้ออกุศล(เพิ่มเติม) (จำนวน ๑๐๑ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง และสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด เสนอให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯลฯ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘

๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการถ่ายโอนข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,กท.,และ กอบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๕ /ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งระบบแบ่งตามที่กำหนดดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างการ ส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามประกาศก.จ.,กท.,แล ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามข้อ ๑ โดยพิจารณาว่าควรกำหนดตำแหน่งประเภทใดสายงานใดระดับใดจำนวนเท่าใดวงเล็บข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จึงจะเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๑.๗) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติได้แก่ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่งสำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อนดังนี้เห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน ดังนี้

๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน ด้วยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ(ชก.) หรืออาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สำหรับระดับชำนาญการ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓) กำหนดตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๔) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระบบแห่งตามประกาศ กจ.,กท.,และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ กรมวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๕) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ปรับปรุงตำแหน่ง ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระบบแห่งตามประกาศ กจ., กท.,และก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๖) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งนี้ให้หมายเหตุในรายการว่าการค้นหาตำแหน่งดังกล่าวและการให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องดังนี้

๖.๑) หนังสือสำนักงาน กจ., กท.,และก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่จำกัดสถานศึกษา

๖.๒) หนังสือสำนักงาน กจ.,กท.,และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่องการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๓) หนังสือสำนักงาน กจ.,กท., และก.อบต.ส่วนที่ ๓ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่องการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนจังหวัดเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๔) หนังสือสำนักงาน กจ.,กท.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่องการกำหนดสายงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

๗) คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘) จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง มีหลักการ และเหตุผลที่จะต้องจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง มีโครงสร้างการแบ่งงานส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไข (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวางสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวางดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวางมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนอง การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง

๒.๙ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) สามารถ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกององค์กรปกครองส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ นักทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ เป็นประธาน เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลไผ่ฉ่ำ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ บรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังกำลังคนให้เหมาะสมรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลไผ่ฉ่ำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานจ้าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดตั้งระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่ารวมอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานหน่วยงานอื่นที่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ามีกรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดในกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๑๐ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๑๑ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑๒ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๔.สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่แก้วมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่แก้วสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่แก้ววิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า

เส้นทางคมนาคมภายในพื้นที่ตำบลไผ่แก้ว ยังต้องมีการปรับปรุงเพราะถนนบางสายยังเป็นลูกรัง หินคลุก ถนนดิน และถนนสายที่สำคัญบางสายเกิดทรุดตัวลงเนื่องจากภัยแล้งอย่างหนักดินแห้งแล้งไม่มีน้ำและความชื้นคอยพยุง

- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค น้ำเพื่อการอุปโภคยังมีใช้ทุกหมู่บ้านแต่ไม่สามารถนำมาบริโภคโดยตรงได้ บางครัวเรือนน้ำประปายังไหลช้า

- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าบางหมู่บ้านยังติดขัดเกิดกำลังไฟฟ้าไม่พอใช้ ถือว่าเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขอย่างยิ่ง ส่วนไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอในการใช้การสัญจรภายในตำบล

- ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร ฯลฯ ปัญหาระบบผังเมืองและการจราจรยังไม่มีปัญหาเนื่องจากเป็นพื้นที่ในชนบท มีรถวิ่งผ่านไม่แน่นหนา จึงไม่เกิดจราจรติดขัด บ้านเรือนยังอยู่กระจัดกระจาย ไม่รวมตัวเป็นกระจุกเหมือนในเมืองจึงไม่มีปัญหาระบบผังเมือง

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ราคาผลผลิตทางการเกษตร หรืออุตสาหกรรมในพื้นที่เป็นอย่างไร ผลผลิตทางการเกษตรรายได้หลักส่วนใหญ่มาจากการทำนา รองลงมาคือการค้าปลูกพืชผักทางการเกษตร

- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ในพื้นที่ตำบลไผ่แก้ว มีแหล่งน้ำการเกษตรได้แก่ คู คลอง รางระบายน้ำ แอ่งเก็บน้ำต่าง ๆ แต่ไม่พอเพียงในการเก็บน้ำ ยามช่วงฤดูแล้ง ไม่มีน้ำเพียงพอใช้ในการทำเกษตรกรรม

- รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ ฯลฯ รายได้ของประชากรในพื้นที่เฉลี่ยแล้วยังอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ประชาชนยังมีพอมิรายได้ใช้จ่าย ไม่กี่ครัวเรือนที่รายได้ยังน้อยไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

๓. ด้านสังคม เช่น

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่

- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม ฯลฯ

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

- ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเป็นอย่างไร

- เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นอย่างไร

- บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ฯลฯ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความร่วมมือเป็นอย่างไร

- แหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเป็นอย่างไร ฯลฯ

- ๖. ด้านการสาธารณสุข ตำบลไผ่แก้ว มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไผ่แก้ว จำนวน ๑ แห่ง ปัญหาโรคระบาดไม่มีในพื้นที่ จะมีปัญหาโรคไข้เลือดออกบ้างในบางปี มีการฉีดป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าเป็นประจำทุกปี

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในพื้นที่ตำบลไผ่ม่วง มีโรงเรียนจำนวน ๓ โรงเรียน และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ เพียงพอต่อการการศึกษาของนักเรียนในพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีศูนย์การศึกษาออกระบบ ได้แก่ศูนย์การศึกษาชุมชนตำบลไผ่ม่วง ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง มีพื้นที่ทั้งหมด ๘,๕๒๕ ไร่ หรือ ๑๓.๖๔ ตารางกิโลเมตร เป็นพื้นที่ราบลุ่ม

มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลสาวร้องไห้ อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลนาคู อำเภอผักไห่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

และ ตำบลโคกโคเต่า จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลหลักแก้ว อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลดอนตาล อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปตำบลไผ่ม่วง เป็นที่ราบลุ่ม สลับกับที่ลุ่มมากสามารถแบ่งสภาพพื้นที่ออกได้ดังต่อไปนี้

๑. พื้นที่ราบลุ่มส่วนใหญ่อยู่ในบริเวณทิศเหนือของตำบล ประกอบด้วยหมู่ที่ ๒,๓,๔ และหมู่ที่ ๗

๒. พื้นที่ลุ่มมากอยู่ทางทิศใต้ของตำบลหมู่ที่ ๑,๕ และหมู่ที่ ๖ สภาพพื้นที่จึงเหมาะสำหรับการทำเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน ทำพืชผักสวนครัว

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

อยู่ในเขตโซนร้อนแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดู โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ และอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้แบ่งออกได้ ๓ ฤดู คือ

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม – พฤษภาคม

เป็นฤดูเปลี่ยนมรสุมครั้งแรกมีอากาศร้อนจัดในเดือนเมษายน

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน – เดือนตุลาคม

อยู่ในช่วงอิทธิพลลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – เดือนกุมภาพันธ์

อยู่ในช่วงอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ

มีอากาศแห้งแล้งและหนาวเย็น

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินของพื้นที่ตำบลไผ่ม่วง มีลักษณะเป็นดินร่วนปนทรายเหมาะแก่การเพาะปลูกและเกษตรกรรม

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำขนาดเล็ก

บ่อน้ำตื้น ๑๑ แห่ง พื้นที่ได้รับประโยชน์ ๑๐,๔๐๐ ไร่ จำนวน ๕๓๑ ครอบครัวยุ

สระน้ำ ๔ แห่ง พื้นที่ได้รับประโยชน์ ๔,๖๕๙ ไร่ จำนวน ๒๔๙ ครอบครัวยุ

การชลประทาน

มีคลองส่งน้ำชลประทาน จำนวน ๒ สาย คือ

๑. คลองส่งน้ำ ๔ ขวา ๑ ขวา

๒. คลองส่งน้ำ ๖ ขวา ๑ ขวา

มีคลองระบายน้ำ จำนวน ๒ สาย คือ

๑. คลองระบายน้ำ ๓ ซ้าย

๒. คลองระบายน้ำ ๔ ซ้าย สามโก้

๑.๖ ลักษณะของป่าไม้

พื้นที่ตำบลไผ่ฉาง มีทรัพยากรป่าไม้อยู่เพียงเล็กน้อย แต่ได้มีการรณรงค์ให้มีการปลูกป่าเพิ่มขึ้น โดยที่ได้ดำเนินการไปบ้างแล้วบริเวณโรงเรียน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับเด็กนักเรียน

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉาง มีหมู่บ้านในเขตพื้นที่ทั้งสิ้น ๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	บ้านดอนสะแก	นายชาญยง กสิผล	กำนัน
๒	บ้านไผ่ฉาง	นายวันดี สุวรรณรัฐ	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านหนองหล่ม	นายสำเร็จ แก้วมณี	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	บ้านต้นทอง	นางน้ำวัน พึ่งแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน
๕	บ้านดอนกลาง	นางรุ่งทิวา เอี่ยมยิ้ม	ผู้ใหญ่บ้าน
๖	บ้านดอนกระทุ่ม	นายจำนงค์ ลำภูเพ็ชร	ผู้ใหญ่บ้าน
๗	บ้านอ้อล้อม	นายอภิสิทธิ์ ปทุมานนท์	ผู้ใหญ่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉางที่มาจาก การเลือกตั้งจำนวน ๑ คน มีรองนายกและ เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉางที่มาจาก การแต่งตั้ง ๓ คน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๔ คน หมู่บ้านละ ๒ คน จาก ๗ หมู่บ้าน ดังนี้

คณะผู้บริหาร

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	นายวิสูตร จันทร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒	นายชาญยุทธ พรหมนิม	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓	นายเพชรวิทย์ แพรพงษ์ศรี	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔	นางสาววาสนา แก้วจินดา	เลขาฯ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

หมู่ที่	ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	๑	นายสมศักดิ์ พุทธิรักษา	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒	๑	นายเดชา ปานเกิด	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓	๑	นายคำรณ แสงชีวงษ์	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๔	๑	นายสมยศ ทรงความเจริญ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๕	๑	นายธงชัย ขาวไป	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๖	๑	นางน้ำเพชร กำปั่นทอง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๗	๑	นายเปรม พันธุ์รัตน์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

มีจำนวนประชากร ๓,๓๖๘ คน แยกเป็น เพศชาย ๑,๖๓๒ คน เพศหญิง ๑,๗๓๖ คน มีจำนวนครัวเรือน ๙๙๘ ครัวเรือน ความหนาแน่นโดยเฉลี่ยของประชากร ๒๕๙ คน/ตร.กม.

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	ประชากร			จำนวน ครัวเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	
๑	บ้านดอนสะแก	๒๙๑	๒๗๖	๕๖๗	๑๕๓
๒	บ้านไผ่วัง	๓๔๓	๓๗๙	๗๕๐	๒๑๐
๓	บ้านหนองหล่ม	๑๒๖	๑๔๐	๒๖๖	๘๙
๔	บ้านต้นทอง	๑๘๐	๑๘๔	๓๖๘	๑๐๐
๕	บ้านดอนกลาง	๒๘๑	๒๙๓	๕๘๓	๑๗๖
๖	บ้านดอนกระทุ่ม	๒๓๒	๒๖๗	๕๐๑	๑๕๐
๗	บ้านอ้อล้อม	๑๘๕	๑๙๗	๓๘๒	๑๒๐
รวมทั้งสิ้น		๑,๖๓๒	๑,๗๓๖	๓,๓๖๘	๙๙๘

ข้อมูล : ประชากร ณ เดือนเมษายน ๒๕๖๖ และจำนวนบ้านหลังคาเรือน

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจำนวน ๑ แห่ง

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	ชื่อผู้อำนวยการโรงเรียน
๑	โรงเรียนไผ่วงวิทยา	๑๐๐	นายศักดิ์ดา ใจตรง
รวม		๑๐๐	

โรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน ๒ แห่ง

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	ชื่อผู้อำนวยการโรงเรียน
๑	โรงเรียนวัดไผ่วง	๖๓	นายประสิทธิ์ สิงจานุสงค์
๒	โรงเรียนวัดต้นทอง	๕๓	นางสาวมณฑา จิตตชื่น
รวม		๑๑๖	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง

ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน นักเรียน (คน)	ชื่อครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลไผ่วง	๑๗	นางวาสนา ปาลวัฒน์
รวม		๑๗	

การศึกษานอกระบบ ๑ แห่ง ได้แก่

ลำดับที่	ชื่อศูนย์การศึกษานอกระบบ	ตั้งอยู่ที่	หมายเหตุ
๑	ศูนย์การศึกษาชุมชนตำบลไผ่วง	หมู่ที่ ๓	สังกัด กศน.

๔.๒ การสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

ที่	ชื่อสถานบริการ	จำนวน บุคลากร	ชื่อ ผอ.รพ.สต.
๑	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไผ่วง	๘	นางจารุวรรณ หอมส่งกลิ่น

๔.๓ อาชญากรรม

ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เพราะเป็นพื้นที่ชนบท ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มักจะรู้จักคุ้นเคยกัน อาจจะมีปัญหาทะเลาะวิวาทบ้างเมื่อดื่มสุรา แต่ไม่ร้ายแรง

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในเขตตำบลไผ่วง พบว่าในพื้นที่มีทั้งผู้เสพ และผู้ค้ายาเสพติด เนื่องจากเป็นพื้นที่รอยต่อระหว่างจังหวัดอ่างทองและจังหวัดสุพรรณบุรี มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและมีหลายเส้นทางในการเดินทาง ทำให้ยังมีการใช้ยาเสพติดโดยเฉพาะยาบ้าอยู่ แต่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วงก็มีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจกใบเสมา การฝึกอบรมให้ความรู้ เป็นต้น

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

ด้านสวัสดิการสังคม

ที่	ประเภทการสงเคราะห์	จำนวน (คน)
๑	เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ แบ่งเป็น	
	- อายุ ๖๐ - ๖๙ ปี	๓๑๒
	- อายุ ๗๐ - ๗๙ ปี	๑๙๘
	- อายุ ๘๐ - ๘๙ ปี	๘๕
	- อายุ ๙๐ ปี ขึ้นไป	๘
๒	เบี้ยความพิการ	๗๕
๓	เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	๖
รวม		๖๘๔

มวลชน / กลุ่มพลัง

- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน ๕๗ คน
- ทีมกู้ภัย (OTOS) จำนวน ๑๐ คน
- กลุ่มแม่บ้าน จำนวน ๓๐ คน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ถนนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วง ดังนี้

- (๑) ถนนลาดยาง ในพื้นที่ตำบลไผ่ม่วง มีจำนวนทั้งสิ้น ๘ สายทาง รวมระยะทางทั้งสิ้น ประมาณ ๑๙+๗๙๐ กม.

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครอง

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย

๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง

๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น

๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

ลักษณะสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีดังนี้

๑. เป็นองค์กรในชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่การปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
๒. มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย
๓. มีอิสระในการดำเนินกิจกรรม และสามารถใช้จ่ายเงินของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนด

นโยบาย

๔. มีการจัดองค์กรเป็น ๒ ฝ่าย ฝ่ายบริหาร และฝ่ายสภา
๕. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งผู้บริหารและสภาท้องถิ่น
- ก. จัดแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ปฏิบัติตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน คือ

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) การเจ้าหน้าที่
- ๓) ยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๔) สวัสดิการสังคม
- ๕) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖) นิติการ
- ๗) กิจการพาณิชย์

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

- ๑) งานการเงินและบัญชี
- ๒) งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- ๓) งานพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและการซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

- ๑) งานก่อสร้าง
- ๒) งานควบคุมอาคาร
- ๓) สาธารณูปโภค
- ๔) ผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่องานสุขภาพสิ่งแวดล้อมและงาน อื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข โดยกำหนดแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

- ๑) ส่งเสริมสาธารณสุข
- ๒) จัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๔) ป้องกันและควบคุมโรค

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้มี

- ๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๒) กิจกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๓) ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท
- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด
- รายงานผลการตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อ การบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง ว่ามีปัจจัย ภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง ได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง ว่ามีปัจจัย ภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง

๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๕) ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กรบริหารส่วนตำบลไผ่ฉาง ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉาง สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉาง

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

วิสัยทัศน์ (Vision)

บริหารงานโดยใช้ระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และมีคุณภาพ

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉางได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉาง ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉาง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉาง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่าง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่าง

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงาน อบต.ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

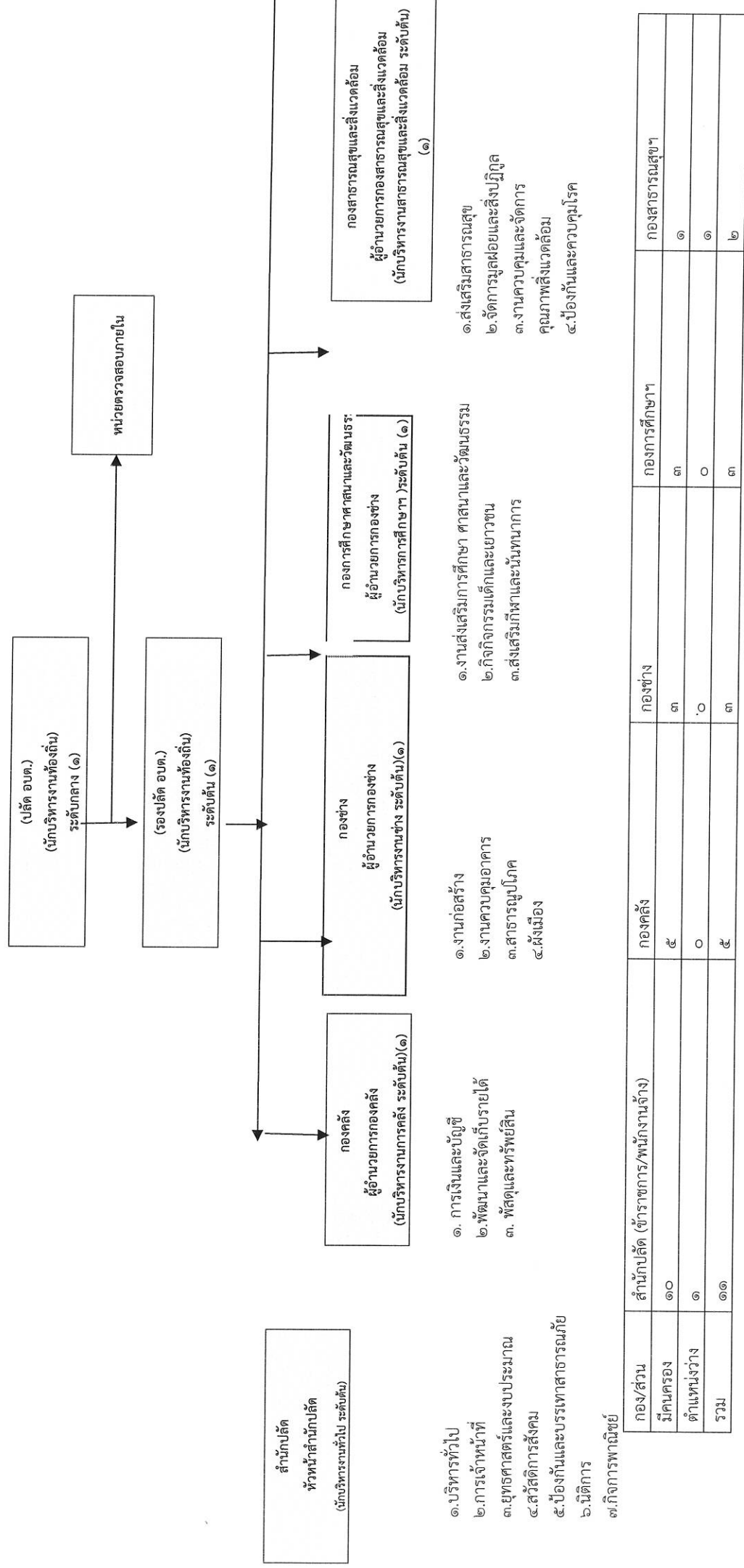
ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคนปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉางมีภารกิจกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและอัตรากำลังดังนี้

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉาง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง



๒.๔ การจำแนกตำแหน่งข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง

ระบบการจำแนกตำแหน่งข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง โดยในการจำแนกตำแหน่งนั้น ปัจจุบันมีการกำหนดประเภทข้าราชการออกเป็น ๔ ประเภทคือ

- ๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางและ ระดับต้น
- ๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ได้แก่ ผู้อำนวยการส่วน/กอง ต่าง ๆ
- ๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามที่มาตราฐาน กำหนดตำแหน่งกำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีระดับดังนี้
 - ระดับปฏิบัติการ
 - ระดับชำนาญการ
 - ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ระดับเชี่ยวชาญ
- ๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ ตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยมีระดับดังนี้
 - ระดับปฏิบัติงาน
 - ระดับชำนาญงาน
 - ระดับอาวุโส

โดยในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง มีพนักงานส่วนตำบล ๑๓ คน ,ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานครู ๑ คน และพนักงานจ้าง ๗ คน มีจำนวนสายงานทั้งหมด ๘ สายงานแยกเป็นสายงานต่างๆ ดังต่อไปนี้

ลำดับ	สายงาน	จำนวนตำแหน่ง
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒
๒	บริหารทั่วไป	๑
๓	บริหารงานการคลัง	๑
๔	บริหารงานช่าง	๑
๕	บริหารงานการศึกษา	๑
๖	บริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑
๗	วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
๘	การเจ้าหน้าที่	๑

ลำดับ	สายงาน	จำนวนตำแหน่ง
๙	ปฏิบัติงานธุรการ	๑
๑๐	ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	๑
๑๑	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	๑
๑๒	ปฏิบัติงานพัสดุ	๑
๑๓	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	๑
๑๔	ปฏิบัติงานช่างโยธา	๑

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลได้สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของ อบต.ไผ่वंง ได้แก่ ปลัด อบต.,รองปลัด อบต.,ผู้อำนวยการกองคลัง,ผู้อำนวยการกองช่าง,ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน้าสำนักปลัด อบต. ในประเด็นที่เกี่ยวกับบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงาน
ต่างๆในสังกัด อบต.ไผ่วง

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ไผ่วง

๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/
ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น

(หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ

(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา
กำลังคน๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน
ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ใน องค์กร <ul style="list-style-type: none"> การจัดเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้เวทีวิชาการ ข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนครั้งของการจัดเวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำ ทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี
๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและ ประสานการพัฒนาาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดอบต. ไผ่วง <ul style="list-style-type: none"> การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงาน/ส่วนราชการใน สังกัด อบต.ไผ่วงจัดทำ แผนปฏิบัติการ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนา 	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการ/หน่วยงาน สังกัดอบต.ไผ่วงจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรใน สังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
-การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> ● -บุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้วเสร็จ ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน มีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด 	-ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
<ul style="list-style-type: none"> ● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน ● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ 	<ul style="list-style-type: none"> ● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบรม.ไผ่วง 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบรม.ไผ่วง 	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที
๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> ● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด ● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด ● การดำเนินการทางวินัย ● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ ● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด ● มีการดำเนินการทางวินัย ● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ● เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็น ● นายก อบต.สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด ● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดย การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษา ดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● โครงการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาต่อทั้งใน ประเทศ ● โครงการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาดูงาน/ ฝึกอบรมกับหน่วยงาน ภายนอก ทั้งภายใน ประเทศและต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัด ศึกษาต่อในประเทศตามความ ต้องการขององค์กร ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมดูงานกับหน่วยงาน ในต่างประเทศ/ภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> ● ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อ ตามความต้องการขององค์กร โดยกระสนับสนุนทุนของส่วน ราชการต้นสังกัด ● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับ การอบรมดูงานกับหน่วยงาน ภายนอก ในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากร ตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของ การจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ ข้าราชการและบุคลากรใน สังกัด จามความจำเป็นและ เป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดย กรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตร กลาง 	<ul style="list-style-type: none"> ● กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลาง เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน และบุคลากรในสังกัดส่วน ราชการ/หน่วยงานต่างๆ

ประเด็น	การวิเคราะห์
๑. ความชัดเจนในกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ● ยังขาดความชัดเจนทั้งในตัวระบบและเนื้อหา เนื่องจากเป็นงานที่ไม่ได้ทำเป็นประจำ ทำให้บุคลากรขาดทักษะ ความชำนาญ หากเป็นไปได้ อยากให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน สามารถอ้างอิงได้ ● แผนงานที่วางไว้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของผู้บริหารบ่อยครั้ง ทำให้การทำแผนไม่ได้รับความสำคัญ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๒. ค่านิยมและวัฒนธรรมในองค์กร (Values and Culture)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำค่านิยมและวัฒนธรรมของใน อบต.ไผ่ฉ่าง แล้ว มีการนำไปสู่การปฏิบัติแต่ยังไม่ครบถ้วน ● ยังขาดความเป็นหนึ่งเดียวกัน และไม่มีแรงกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
๓. ตำแหน่งงาน (Job Design)	<ul style="list-style-type: none"> ● แม้ว่าในเชิงปฏิบัติจะมีความชัดเจนในการมอบหมายงาน แต่ก็ยังมีบางส่วนของงานที่ทับซ้อนกันอยู่บ้าง และมีความล้าสมัยของขอบเขตภาระหน้าที่ นอกจากนี้การเขียนแบบบรรยายลักษณะงานที่มีความชัดเจนให้กับทุกตำแหน่งแต่ ยังไม่สมบูรณ์ หน่วยปฏิบัติยังมองว่าการเขียนแบบบรรยายลักษณะงานควรเป็นภาระรับผิดชอบของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้แบบบรรยายลักษณะงานที่ได้ไม่สะท้อนการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากไม่ได้เขียนจากมุมมองของผู้ปฏิบัติโดยตรง
๔. ต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการจัดทำต้นแบบสมรรถนะให้กับทุกตำแหน่งงานในองค์กรแล้ว แต่บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการนำมาใช้และปฏิบัติจริง
๕. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure Design)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการปรับเปลี่ยนในระดับส่วน/กลุ่มงานอยู่บ้าง หลายหน่วยงานมองว่าตนเอง มีบทบาท หน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น และควรได้รับพิจารณาขึ้นเป็นสำนัก/กอง
๖. การประเมินค่างานและจัดระดับชั้นงาน (Job Evaluation & Grading Structure)	<ul style="list-style-type: none"> ● บุคลากรส่วนใหญ่จะมองแต่ในเชิงบวก คือพิจารณาว่าตำแหน่งที่มีอยู่ควรได้รับการปรับเพิ่มระดับขึ้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วไม่สามารถทำได้ทั้งหมด เนื่องจากติดข้อจำกัดด้านความเหมาะสม และกฎ ระเบียบ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้
๗. การประเมินและบริหารผลงาน (Performance Management)	<ul style="list-style-type: none"> ● การจัดทำตัวชี้วัด (KPI) การประเมิน และการนำระบบบริหารผลงานมาใช้เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ยังทำได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากแนวทางปฏิบัติไม่เป็นไปตามขั้นตอนและหลักการได้ให้ไว้ และก่อให้เกิดปัญหาภายหลังการประเมินขึ้นเป็นประจำ เพราะประเมินจากดุลยพินิจ (ความชอบส่วนบุคคลเป็นหลักมากกว่ามองผลงานที่ปฏิบัติจริง) ● บุคลากรในหลายๆ หน่วยปฏิบัติยังเข้าใจว่าการจัดทำตัวชี้วัดเป็น

ประเด็น	การวิเคราะห์
	<ul style="list-style-type: none"> ● หน้าที่ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>๘. การคัดสรรบุคลากร (Selection)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ ก.ถ. และความเป็นจริงในการสรรหาคัดสรรให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน รวมทั้ง การกำหนดสัดส่วนการพิจารณาองค์ประกอบต่างๆที่มีให้ชัดเจน เนื่องจากปัจจุบันมีกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ ออกมาเป็นจำนวนมากเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติเกิดความคลุมเครือและไม่เข้าใจอย่างมาก ทำให้ไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการขององค์กรได้อย่างแท้จริง
<p>๙. การพัฒนาศักยภาพ (Development & Training)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่ชัดเจน ● การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมควรมีทิศทางและการประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นไปตามต่อความต้องการของทั้ง ๒ ฝ่าย คือองค์กร และบุคลากร และให้การฝึกอบรมเกิดประโยชน์สูงสุดกับทั้งตัวบุคคลและองค์กร ● การจัดหลักสูตรต่างๆ ควรมีการวางแผนล่วงหน้า เพื่อให้บุคลากรที่สนใจสามารถจัดสรรเวลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างทั่วถึง และเพื่อให้หน่วยงานอื่นๆ รับทราบวัน/เวลา และจัดการประชุม/สัมมนาในช่วงเวลาที่ไม่ทับซ้อนกัน
<p>๑๐. การจ่ายค่าตอบแทน (Reward)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● การเลื่อนเงินเดือนในหลายๆ หน่วยงานยังไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานจริงได้ เนื่องจากเป็นปัญหาสืบเนื่องจากความไม่เข้าใจระบบบริหารผลงานที่ถูกต้อง รวมทั้งการประเมินผลงานหัวหน้างานใช้ดุลยพินิจความชอบส่วนบุคคลเป็นหลัก
<p>๑๑. ผู้นำขององค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● การสั่งสมประสบการณ์ด้วยการหมุนเวียนงาน (Rotation) ยังไม่สามารถทำได้ เนื่องจากคนจะยึดติดกับหน่วยงานและตำแหน่งมาก ● วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความอาวุโสในการคัดสรรคนเป็นอุปสรรคที่สำคัญ ทำให้ระบบ Talent Management ไม่ได้รับความสำคัญเท่าที่ควร
<p>๑๒. การวางแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Management)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● เป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร โดยจะเน้นการให้โอกาสกับคนภายในองค์กรก่อน เนื่องจากรู้จักและคุ้นเคยกับวัฒนธรรมการทำงานและบุคลากรในองค์กรมาเป็นอย่างดี

ประเด็น	การวิเคราะห์
๑๓. การวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลัง (Manpower Planning)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการวางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังอยู่แล้ว แต่หน่วยงานส่วนใหญ่จะเน้นการขอบุคลากรมากกว่าเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ● การเกลี้ยคนจากหน่วยงานหนึ่งไปยังที่อื่นๆ จะได้รับแรงต้านสูง ● แผนอัตรากำลังที่วางไว้ไม่ค่อยได้รับความสนใจ ส่วนใหญ่จะเป็นการบริหารเฉพาะหน้า ไม่ค่อยปฏิบัติตามแผนที่ได้วางไว้
๑๔. การรักษาบุคคลและการไล่บุคคลออก	<ul style="list-style-type: none"> ● ปัจจุบันมีความพยายามที่จะเก็บรักษาคคนเก่ง คนดีไว้กับองค์กรมากขึ้น เมื่อมีตำแหน่งระดับสูงว่างลง ก็จะพิจารณาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน และการมีจริยธรรม ● เนื่องจากการทำงานของอิงกับระบบราชการในภาพรวมเป็นหลัก การไล่บุคลากรออกจากหน้าที่สามารถทำได้ยาก เนื่องจากจะต้องมีความผิดร้ายแรงจึงจะสามารถปลดจากตำแหน่งได้ ● วัฒนธรรมของเน้นระบบเมตตาธรรม ทำให้มีความโอนอ่อนผ่อนปรนสูง ผู้ที่ทำผิดมักจะได้รับคำให้อภัย
๑๕. แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation)	<ul style="list-style-type: none"> ● การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและระดับกลางเป็นไปด้วยดี เพราะส่วนใหญ่แล้วเป็นบุคลากรที่เติบโตขึ้นภายในองค์กร ทำให้มีความคุ้นเคยกันมาก
๑๖. การสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการ (Employee Engagement)	<ul style="list-style-type: none"> ● มีการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำมาสู่การจัดกิจกรรม/โครงการสนทนากาให้เพิ่มความสุขในการทำงาน มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร สป.กค.เพิ่มเติม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์, สวัสดิการด้านอาหาร(ศูนย์อาหารติดแอร์), Fitness Center จัดรถตู้รับส่งบุคลากรรอบกระทรวงการคลัง เป็นต้น ● สวัสดิการไม่ควรมาพร้อมข้อบังคับ หรือกฎ ระเบียบที่มากเกินไป และไม่ควรมีเปิดให้กับบุคลากรของหน่วยงานอื่นเข้าใช้ ● มีการจัดหลักสูตรสั้นๆ ที่เป็นการพัฒนาตัวบุคคล เช่น หลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพ หรือหลักสูตรภาษาอังกฤษ ฯลฯ ไว้เป็นหนึ่งในสวัสดิการ
๑๗. การประชาสัมพันธ์ (Communication)	<ul style="list-style-type: none"> ● การสื่อสารประชาสัมพันธ์กับคนในองค์กรยังทำได้ไม่ดีนัก แม้ว่าสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจะทำการเผยแพร่ข่าวสารต่างๆ ให้กับบุคลากรใน สป.กค.แล้ว แต่ปัจจุบันก็ยังไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ทั้งหมด

อรร
กร
งาน
วาม
หาร
ที่มี
และ
ลุ่ม/
อให้
นได้
งาน
รก็ดี
ลให้
วาม
๕ ส.

๑๓. พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทและผูกพันองค์กร
๑๔. ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๑๕. พัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่การให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจ
๑๖. สร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลงาน และสร้างแรงจูงใจในสร้างและพัฒนาผลงาน
๑๗. เพิ่มทักษะในการบริหารผลงานให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

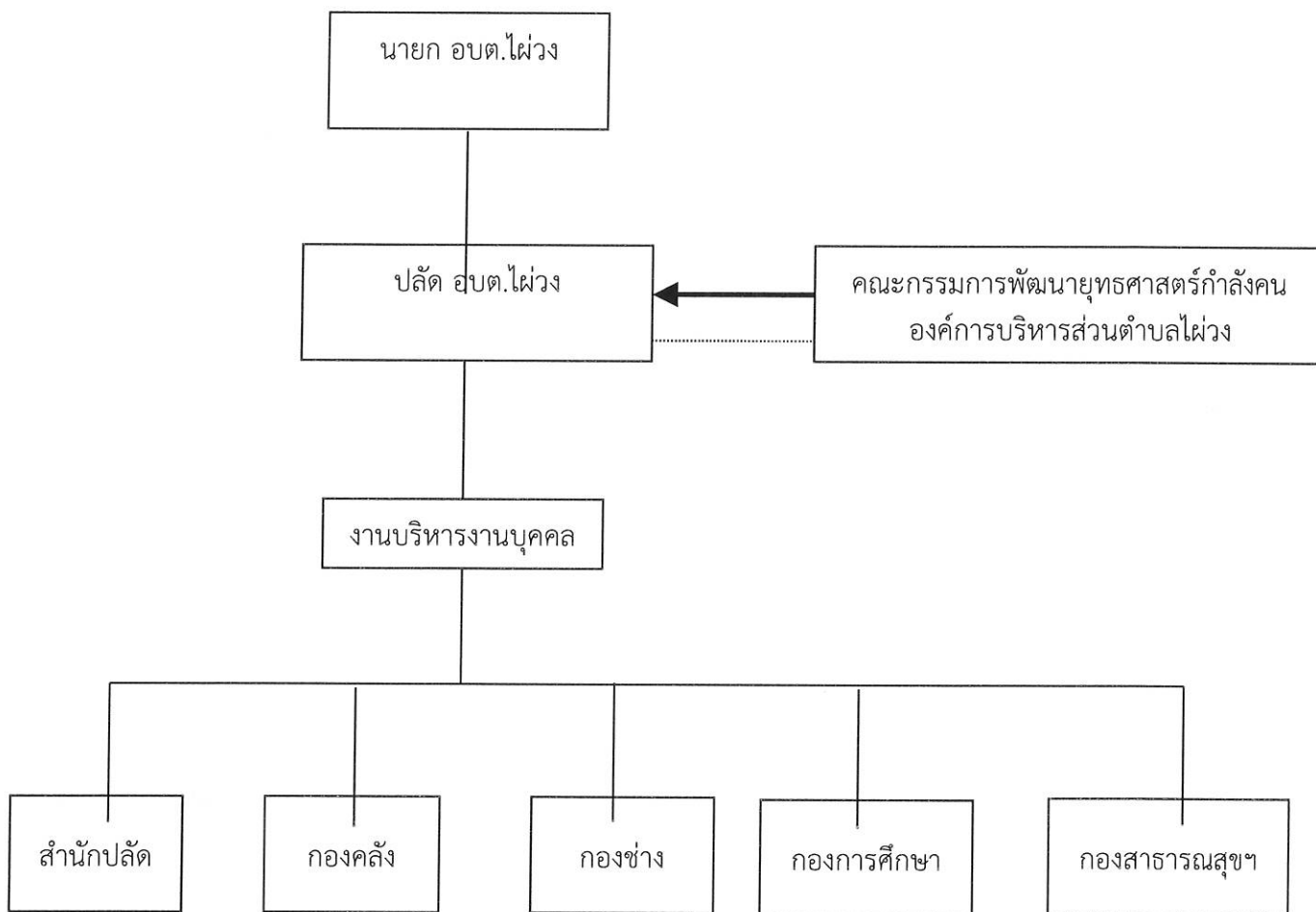
การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่างได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่าง จะดำเนินการดังนี้

- ๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์สุขภาพการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่าง โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย

- สายการบังคับบัญชาโดยตรง
- การประสานงาน
- ← Flow ของการรายงาน

๒) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำ เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วงดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วงที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่างจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่าง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามโดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่าง มีการก่อสร้างถนนที่เชื่อมต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาคู, องค์การบริหารส่วนตำบลโคกโคเตา, องค์การบริหารส่วนตำบลหลักแก้ว, องค์การบริหารส่วนตำบลสาวร้องไห้, องค์การบริหารส่วนตำบลตอนตาลและเทศบาลตำบลห้วยคั่นแหล่น

(๒) การสาธารณสุขการ

(๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก มีการดูแลก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนนในพื้นที่ทุกสาย

(๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ มีการขุดลอกคู คลอง รางระบายน้ำ ไม่ให้ตื้นเขิน นอกจากนี้ยังมีการก่อสร้างประตูปรับน้ำเพื่อทำการเกษตร

(๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ในตำบลไผ่ฉ่างมีประชาชนทุกครัวเรือนมีประปาใช้เพื่อการอุปโภคทุกครัวเรือนแต่ไม่สามารถนำมาใช้เพื่อการบริโภคได้ แต่ในบางหมู่บ้านมีการสร้างเครื่องทำน้ำดื่มที่สะอาดบริการประชาชนในการใช้เพื่อการบริโภค

(๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม ในพื้นที่ตำบลไผ่ฉ่างไม่มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ในพื้นที่ตำบลไผ่ฉ่างประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน แต่กำลังไฟฟ้าบางหมู่บ้านไม่เพียงพอเกิดไฟดับหรือไฟตกบ้าง จึงมีการประชุมระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่าง, ผู้นำชุมชนในพื้นที่, ประชาชนกับการไฟฟ้าภูมิภาคอำเภอสามโก้ที่ดูแลในพื้นที่ตำบลไผ่ฉ่างเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา ในตำบลไผ่ฉ่ำมีโรงเรียน จำนวน ๓ แห่ง ทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นอกจากนี้ยังมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลไผ่ฉ่ำ และศูนย์ศึกษานอกระบบตำบลไผ่ฉ่ำ จำนวน ๑ ศูนย์ เพียงพอต่อความต้องการของเด็กในพื้นที่
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ ในพื้นที่ตำบลไผ่ฉ่ำมีโรงพยาบาลจังหวัด
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล ในตำบลไผ่ฉ่ำมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไผ่ฉ่ำ จำนวน ๑ ศูนย์ มีการประสานงานและร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ ในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ เช่น การร่วมทำกิจกรรมป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า, การป้องกันโรคไข้เลือดออกโดยฉีดพ่นหมอกควันยุงลาย, การแจกทรายอะเบท, การฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า, การแจกแอลกอฮอล์และหน้ากากอนามัยให้แก่ประชาชนเพื่อป้องกันโรคโควิด ๒๐๑๙
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ มีการแจกเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และเด็กเกิดใหม่ การสร้างบ้านให้ประชาชนผู้ยากไร้ได้อยู่อาศัย
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำมีการดูแลถนน ที่สาธารณะ โดยการตัดกิ่งไม้ ตัดหญ้า การปลูกต้นไม้ริมถนน
- (๖) การจัดให้มีโรงพยาบาลสัตว์ ในตำบลไผ่ฉ่ำไม่มีโรงพยาบาลสัตว์ในพื้นที่
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน ในพื้นที่ตำบลไผ่ฉ่ำมีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรรมราษฎร ในพื้นที่ตำบลไผ่ฉ่ำมีสนามฟุตบอลในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ จำนวน ๑ แห่ง นอกจากนี้ยังมีศาลาประชาคมทุกหมู่บ้านเพื่อประกอบกิจกรรมต่าง ๆ และใช้ในการประชุมหรืออบรรมแก่ประชาชนอีกด้วย
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ในพื้นที่ตำบลไผ่ฉ่ำมีหน่วยงานอื่น เข้ามาอบรรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการฝึกอาชีพต่าง ๆ และองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ และกศน.ตำบลไผ่ฉ่ำ ยังจัดอบรรมฝึกอาชีพแก่ประชาชน พร้อมทั้งส่งเสริมอบรรมและทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.ข้าราชการ, พนักงานจ้าง ,ผู้นำชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้เพื่อมาต่อยอดและส่งเสริมการทำมาหากินให้แก่ประชาชนในพื้นที่ต่อไป นอกจากนี้ยังมีการรวมกลุ่มอาชีพ จำนวน ๑๑ กลุ่ม มีกองทุนหมู่บ้าน จำนวน ๗ กลุ่ม มีกลุ่มพัฒนาสตรี จำนวน ๑๓ กลุ่ม

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ จัดประชุมประชาคมเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาสี่ปีเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางเว็บไซต์ของ อบต.ไผ่ฉ่ำ กล่องรับฟังความคิดเห็น เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น โดยไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำมีการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน เพื่อเตรียมพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พร้อมกันนี้ยังจัดรถบรรทุกน้ำเพื่อบริการน้ำอุปโภคแก่ประชาชนและบริการดับเพลิงทั้งในและนอกพื้นที่ เมื่อเกิดเหตุไฟไหม้

- (ก) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่างไม่มีการรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด เพราะเป็นเขตนอกเมือง
- (ข) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล เมื่อมีการบริการการอยู่เวรยามในช่วงเทศกาลปีใหม่ และวันสงกรานต์ หรือบริการการอำนวยความสะดวกในการจัดงานพิธีของประชาชน จะมีอาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือนในตำบลไผ่ฉ่างคอยบริการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่างมีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง ในพื้นที่ตำบลไผ่ฉ่างไม่มีตลาด
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ในพื้นที่ตำบลไผ่ฉ่างไม่มีแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ ในพื้นที่ตำบลไผ่ฉ่างไม่มีการส่งเสริมการพาณิชย์หรือส่งเสริมการลงทุนกับหน่วยงานหรือบุคคลใด

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่างได้มีกิจกรรมปลูกต้นไม้ริมข้างทางถนน เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ที่สวยงาม และช่วยซับแก๊ซเสียของมลพิษอีกด้วย
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่างได้จ้างเหมารถเก็บขยะของเอกชนมาบริการเก็บขยะให้แก่ประชาชนในพื้นที่ พร้อมทั้งบริการถังเก็บขยะให้แก่ประชาชนเพื่อเก็บและคัดแยกขยะอีกด้วย
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่างควบคุมไม่ให้มีการเผาฟาง หรือเผาวัสดุอื่น ๆ ให้เกิดมลพิษในพื้นที่

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา ในตำบลไผ่ฉ่างมีโรงเรียน จำนวน ๓ แห่ง ทั้งประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นอกจากนี้ยังมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลไผ่ฉ่าง และศูนย์การศึกษาอนุบาลตำบลไผ่ฉ่าง จำนวน ๑ ศูนย์ เพียงพอต่อความต้องการของเด็กในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่างมีการจัดกิจกรรมวันเด็ก เพื่อส่งเสริมกิจกรรมและสัมพันธ์ที่ดีแก่สถานศึกษาและผู้ปกครอง
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่าง จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวในเทศกาลวันสงกรานต์เป็นประจำเกือบทุกปี มีการทำบุญที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่าง การเข้าร่วมงานปุดอกปูแก้วในอพท.อื่นในเขตอำเภอวิเศษชัยชาญ นอกจากนี้ในพื้นที่ยังมีการจัดทำขนมไทย เช่น การทำกระยาสารท การทำไม้กวาดและดอกไม้ประดิษฐ์
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่างจัดให้มีการจัดกีฬาหมู่บ้าน, การเข้าร่วมกีฬาท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม การเข้าร่วมแห่เทียนเข้าพรรษา กับสถานศึกษาและวัดในพื้นที่ตำบลไผ่वं มีการรวมกลุ่มจิตอาสาสมัครในการทำความสะอาดห้องน้ำในวัดในพื้นที่ตำบลไผ่वं

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มีการจัดประชุมประชาคมในพื้นที่ทั้งประชาชนและหน่วยงานพัฒนาชุมชนอำเภอเพื่อส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและแผนชุมชน
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตชลประทาน ๒. พื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก ๓. ดินมีความเหมาะสมต่อการปลูกข้าว ๔. มีกลุ่ม/องค์กรที่มีศักยภาพและเข้มแข็ง	๑. ปริมาณน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในฤดูแล้ง ๒. น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคไม่ได้มาตรฐาน ๓. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามความต้องการของประชาชน
โอกาส	อุปสรรค
๑. มีคลองระบายน้ำใหญ่ สุพรรณ ๓ ซึ่งมีน้ำตลอดทั้งปี ๒. นโยบายการเป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรของจังหวัด	๑. ระบบชลประทานยังปล่อยน้ำมาไม่เพียงพอ ทำให้ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง ๒. ปัจจัยการผลิตมีราคาแพง ๓. การจัดสรรงบประมาณของรัฐ ๔. ภัยธรรมชาติ

วิสัยทัศน์การพัฒนา

ระบบประปาอุปโภคได้ การคมนาคมสะดวก มีน้ำเพื่อการเกษตรสมบูรณ์ ประชาชนมีสุขภาพดี มีการศึกษา พัฒนาการอย่างต่อเนื่องโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

สรุปยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่वं มียุทธศาสตร์ จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านผังเมืองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วงกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนสำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องยุบเลิกและขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เหมาะสมกับสถานะทางการคลัง ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วงต่อไป

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในบางส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมีจำกัดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการจำนวน ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป (หากมีการลดจำนวนบุคลากรก็ต้องให้เหตุผลประกอบในการชี้แจงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่องหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน และคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น โดยให้ยกเลิกข้อความข้อ ๒๒๕,๒๒๖,๒๒๗,๒๒๘,๒๒๙,๒๓๐,๒๓๑,๒๓๒ โดยข้อ ๒๒๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่เดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง ประกอบด้วย สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วงแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้างดังนี้

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ บริหารทั่วไป -งานสารบรรณ -งานเลือกตั้งและงานทะเบียนข้อมูล -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานป้องกัน รักษาและบำบัดยาเสพติด	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ บริหารทั่วไป -งานสารบรรณ -งานเลือกตั้งและงานทะเบียนข้อมูล -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานป้องกัน รักษาและบำบัดยาเสพติด	
๑.๒ การเจ้าหน้าที่ -งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง -งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง -งานสรรหาและเลือกสรร. -งานบุคลากรทางการศึกษา -งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม -งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร -งานสิทธิและสวัสดิการ	๑.๒ การเจ้าหน้าที่ -งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง -งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง -งานสรรหาและเลือกสรร. -งานบุคลากรทางการศึกษา -งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม -งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร -งานสิทธิและสวัสดิการ	
๑.๓ ยุทธศาสตร์และงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานยุทธศาสตร์และแผนงาน -งานนโยบายและแผนงาน -งานตรวจติดตามและประเมินผล -งานงบประมาณ -งานประชาสัมพันธ์ -งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ -งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ	๑.๓ ยุทธศาสตร์และงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานยุทธศาสตร์และแผนงาน -งานนโยบายและแผนงาน -งานตรวจติดตามและประเมินผล -งานงบประมาณ -งานประชาสัมพันธ์ -งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ -งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ สวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑.๔ สวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๑.๕ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย -งานบริหารทั่วไป	๑.๕ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย -งานบริหารทั่วไป	
๑.๖ นิติการ -งานกฎหมาย -งานนิติกรรมสัญญา -งานคดี -งานวินัย -งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๑.๖ นิติการ -งานกฎหมาย -งานนิติกรรมสัญญา -งานคดี -งานวินัย -งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
๑.๗ กิจการพาณิชย์ -งานกิจการพาณิชย์ -งานบริหารทั่วไป	๑.๗ กิจการพาณิชย์ -งานกิจการพาณิชย์ -งานบริหารทั่วไป	
๒. กองคลัง ๒.๑ การเงินและบัญชี -งานข้อมูลวิชาการ -งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิก-จ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน	๒. กองคลัง ๒.๑ การเงินและบัญชี -งานข้อมูลวิชาการ -งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิก-จ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน -งานการบัญชี -งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๒ พัฒนารายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนเบิกจ่ายและเร่งรัดรายได้	๒.๓ พัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนเบิกจ่ายและเร่งรัดรายได้	
๒.๔ พัสดุและทรัพย์สิน -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒.๔ พัสดุและทรัพย์สิน -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ แบบแผนและก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน ท่อระบายน้ำ ประตुरะบายน้ำ -งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน ท่อระบายน้ำ ประตुरะบายน้ำ -งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน	
๓.๒ ควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานวิศวกรรม -งานออกแบบและบริการข้อมูล	๓.๒ งานควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานวิศวกรรม -งานออกแบบและบริการข้อมูล	
๓.๓ สาธารณูปโภค -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -งานจัดตกแต่งสถานที่ -งานไฟฟ้าสาธารณะ	๓.๓ สาธารณูปโภค -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -งานจัดตกแต่งสถานที่ -งานไฟฟ้าสาธารณะ	
๓.๔ ผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานการสำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี	๓.๔ ผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานการสำรวจและจัดทำแผนที่ภาษี	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนและวิชาการ -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานจัดกิจกรรมทางศาสนา -งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐-๓ ปี ๔.๒ กิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกิจการเด็ก และเยาวชน ๔.๓ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานแผนและวิชาการ -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานจัดกิจกรรมทางศาสนา -งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานส่งเสริมการพัฒนาเด็กวัย ๐-๓ ปี ๔.๒ กิจกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกิจการเด็ก และเยาวชน ๔.๓ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ส่งเสริมสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ส่งเสริมสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลและสถานประกอบการ -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 	
<p>๕.๒ จัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานบริการการจัดเก็บขยะมูลฝอย 	<p>๕.๒ จัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมการบริหารจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานบริการการจัดเก็บขยะมูลฝอย 	
<p>๕.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานติดตามตรวจสอบ -งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม 	<p>๕.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานติดตามตรวจสอบ -งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม 	
<p>๕.๔ ป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานเฝ้าระวัง -งานระบาดวิทยา -งานควบคุมโรคติดต่อ และสัตว์นำโรค 	<p>๕.๔ ป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานเฝ้าระวัง -งานระบาดวิทยา -งานควบคุมโรคติดต่อ และสัตว์นำโรค 	
	<p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี -งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท -ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี -งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน -งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล -งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด -รายงานผลการตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

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

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

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

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ เดือน ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

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

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่
 ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือ
 จำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณ
 งานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวัง
 สำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดา
 แบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสีชล ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบ
 โครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคตว่าใน
 ระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจ
 และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถ
 บริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง
 ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ -๒๕๖๐) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๘.๒ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
**เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ไผ่ม่วง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
รวม	๒๕	๓๑	๓๑	๓๑	+๖	-	-	

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจสอบข้อมูล
(นายปรีชา ปรีชาขวลิต)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วง

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลม่วง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่ใช้				ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)	ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	อัตราค่าจ้างตาม		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น		รวม		
							เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด					
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	568,560	168,000	2567	2568	2569	2567	2568	2569	(47,380)
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	14,160	15,480	16,080	(39,080)
สำนักปลัด อบต.													
3	หน.สำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่ว)	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	13,080	13,200	13,440	(35,770)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปลทค	1	1	355,320	0	1	1	1	12,000	12,000	12,000	(ว่างเต็ม)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปลทค	1	1	416,160	0	1	1	1	13,080	13,080	13,200	(34,680)
6	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปลง/ชง.	1	1	307,920	0	1	1	1	11,040	10,920	11,280	(25,660)
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปลง/ชง	1	-	280,440	0	1	1	1	10,800	11,040	11,160	(23,370)
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
8	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	263,040	0	1	1	1	10,560	11,040	11,400	(21,920)
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	156,960	0	1	1	1	6,360	6,600	6,840	(13,080)
พนักงานจ้างทั่วไป													
10	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	(9,000)
11	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	(9,000)
กองคลัง													
12	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงาน)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	13,200	13,440	14,160	(36,860)

13	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป/ชท	1	-	0	0	0	1	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
14	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป/งชง	1	1	346,560	0	0	1	1	1	1	-	-	-	11,160	11,880	11,520	357,720	369,240	381,120	(28,880)
15	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป/งชง	1	1	296,760	0	0	1	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,040	307,920	318,960	329,880	(24,730)
ลูกจ้างประจำ																					
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	284,520	0	0	1	1	1	1	-	-	-	8,880	14,520	9,600	293,400	303,000	317,520	(23,710)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	186,480	0	0	1	1	1	1	-	-	-	7,560	8,160	7,800	194,040	201,840	210,000	(15,540)
พนักงานจ้างทั่วไป																					
กองช่าง																					
18	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	1	1	455,520	42,000	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,440	15,480	14,160	510,960	525,120	540,600	(37,960)
19	นายช่างโยธา (001 นาย....)	ป/งชง	1	1	335,520	0	0	1	1	1	1	-	-	-	11,040	11,520	11,160	346,560	357,720	369,240	(27,960)
20	นายช่างโยธา (002 นาย....)	ป/งชง	1	1	0	0	0	1	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	176,520	0	0	1	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,440	183,600	138,000	145,680	(14,710)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																					
22	ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	คณ	1	-	393,600	42,000	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
23	นักวิชาการสาธารณสุข	ป/ชท	1	-	0	0	0	1	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
24	เจ้าพนักงานธุรการ (002)	ป/งชง.	1	0	0	0	0	1	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	186,480	0	0	1	1	1	1	-	-	-	7,560	8,160	7,800	194,040	201,840	210,000	(15,540)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																					
26	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานก)	คณ	1	1	455,520	42,000	42,000	1	1	1	1	-	-	-	13,440	15,480	14,160	510,960	525,120	540,600	(37,960)
27	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป/ชท.	1	-	0	0	0	1	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ไผ่วง																			
28	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	0	0	1	1	1	1	+1								
29	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	1									
30	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1	1									
31	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปกติ	1	1	355,320	0	1	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	391,320	(ว่างเต็ม)
5	รวม		31	25	7,377,720	420,000	31	31	31	31	+6	1,902,540	302,460	314,820	9,700,260	9,949,680	10,264,500	10,264,500	
6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 10 %														970,026	994,968	1,026,450	1,026,450	
7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														10,670,286	10,944,648	11,290,950	11,290,950	
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี														39.09	38.18	37.51	37.51	

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มางบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เกินร้อยละ 5 หรือเกินกว่า 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการศึกษา หรือกิจการสถานศึกษานานาชาติ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในส่วนการเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการศึกษาของปี 2566 (26,000,000บาท) หรือกิจการสถานศึกษานานาชาติ และได้ตั้งงบประมาณไว้ในส่วนการเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการศึกษาของปี 2566 (26,000,000บาท) ดังนี้

- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (26,000,000บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 25
บาท (26,000,000 x 5 %) + 26,000,000 = 1,300,000 + 26,000,000 = 27,300,000

- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (87,217,926 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 25
บาท (27,300,000 x 5 %) + 27,300,000 = 1,365,000 + 27,300,000 = 28,665,000

- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (91,635,522 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 25
บาท (28,665,000 x 5 %) + 28,350,000 = 1,433,250 + 28,665,000 = 30,098,250

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้เป็นแผนอัตรากำหนด แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งเดิมศึกษา)

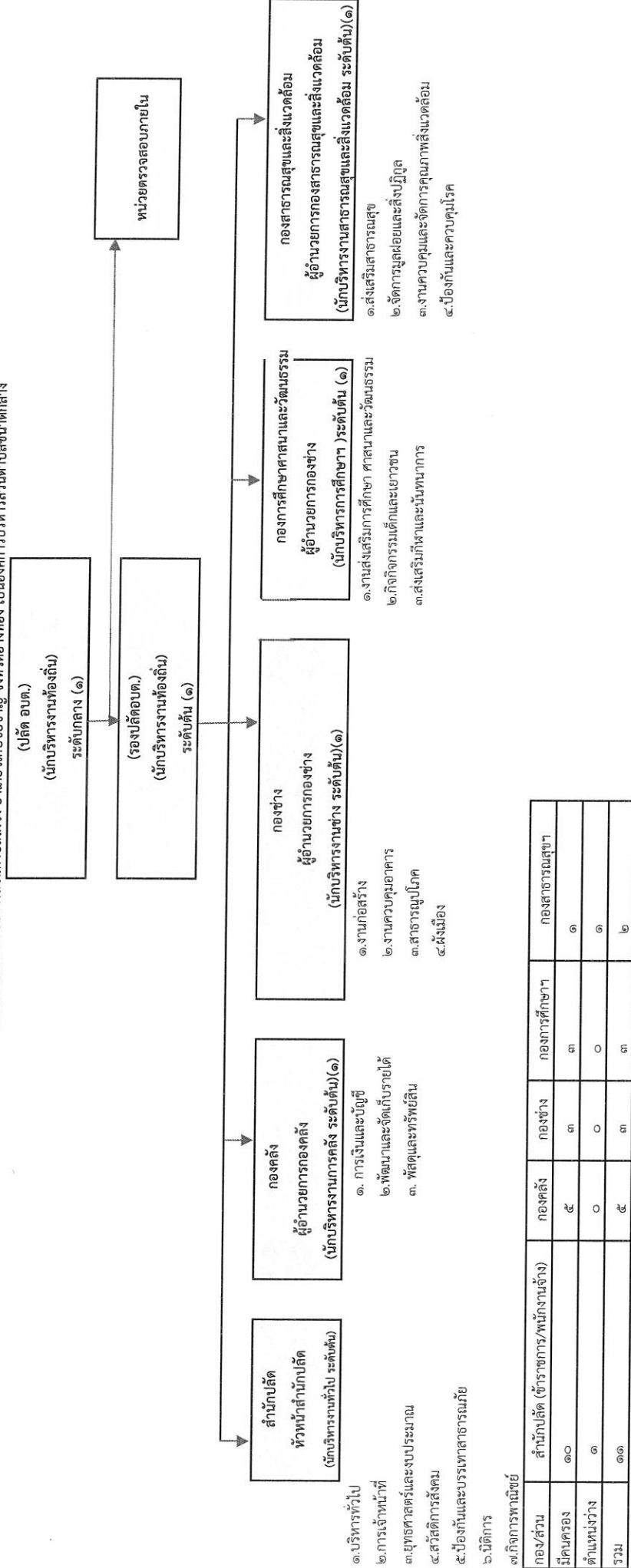
: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง



ชื่อ/ส่วน	สำนักปลัด (ข้าราชการ/พนักงานจ้าง)	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	กองสาธารณสุข
มีคนครอง	๑๐	๕	๓	๓	๑
ตำแหน่งว่าง	๑	๐	๐	๐	๑
รวม	๑๑	๕	๓	๓	๒

11. บัญชีจัดคนลงผู้ตำแหน่งและภารกิจคนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)			
1	นายปรีชา ปรีชาสวัสดิ์	71-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	71-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	568,560 (47,380*12)	84,000 (7,000*12)	84,000 (7,000*12)	736,560		
2	นางปรีธมาภรณ์	71-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	71-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	468,960 (39,080*12)	42,000 (3,500*12)	-	510,960		
สำนักปลัด อบต.													
3	นายบัณฑิต จิตสุโก	71-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	71-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	429,240 (35,770*12)	42,000 (3,500*12)	-	471,240		
4	ว่าง	71-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ปก./ชก.	71-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ปก./ชก.	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	-	355,320		
5	นางสาววิมล แก้วกำเนิด	71-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	71-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	416,160 (34,680*12)	-	-	416,160		
6	นายธเนศร์ น่วมคำนึ่ง	71-3-01-4801-001	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ปก	71-3-01-4801-001	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ปก	307,920 (25,660*12)	-	-	307,920		
7	นางวิมลพรพริมา เกตุแก้ว	71-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ชง	71-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ชง	280,440 (23,370*12)	-	-	280,440		

8	นางสาวขนิษฐา สอนเส้าราษฎร์	ปริญญาตรี	-	-	ศษ. นักรัฐประหารบุคคล	-	263,040	-	-	263,040
9	นายอภิศักดิ์ ปทุมมานนท์	ปริญญาตรี	-	-	ศษ. จพง. พัฒนาชุมชน	-	156,960	-	-	156,960
พนักงานจ้างทั่วไป										
10	นายวิชาญ พันธุ์สกลิตช์	-	-	-	พจน. จับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	108,000	-	-	108,000
11	นางสาวจรรยาพร รณจิตรราษฎร์	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
กองคลัง										
12	นายกมล รัตนบัลลังก์	ปริญญาตรี	71-3-04-2102-001	71-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	519,600	42,000	-	561,600
13				71-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	355,320	-	-	355,320
14	นางพัศนิษฐ์ คำแก้ว	ปริญญาตรี	71-3-04-4204-001	71-3-04-4204-001	จพง. จัดเก็บรายได้	ชง.	346,560	-	-	346,560
15	นางจุฑามาศิพย์ ผ่องจำปา	ปริญญาตรี	71-3-04-4203-001	71-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง.	296,760	-	-	296,760
ลูกจ้างประจำ										
16	นางกสิมา อ่ำสกุล	ปวศ.	-	-	จพง. จัดการเงินและบัญชี	-	284,520	-	-	284,520
							(21,920*12)			(23,710*12)
							(9,000*12)			(9,000*12)
							(9,000*12)			(9,000*12)
							(28,880*12)			(28,880*12)
							(24,730*12)			(24,730*12)

ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างประจำ

17	นางสาววรรณภา สายสม	ปริญญาตรี	-	คช.จพง.การเงินฯ	-	คช.จพง.การเงินฯ	-	186,480 (15,540*12)	-	-	186,480
กองช่าง											
18	นายพิชญพงษ์ ฟู่มมาก	ปริญญาตรี	71-3-05-2103-001	คช.กองช่าง	ต้น	คช.กองช่าง	ต้น	455,520 (37,960*12)	42,000 (35,000*12)	-	497,520
19	นายสถาพร เกตุแก้ว	ปริญญาตรี	71-3-05-4701-001	นายช่างโยธา (001)	ชง.	นายช่างโยธา (001)	ชง.	352,080 (29,340*12)	-	-	352,080
20						นายช่างโยธา (002)	ปง/ชง	297,900	-	-	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
21	นางสาวสุชดา อัครบุญญ	ปริญญาตรี	-	คช.จพง.ธุรการ	-	คช.จพง.ธุรการ	-	176,520 (14,710*12)	-	-	176,520
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
22	นาง	ปริญญาตรี	71-3-06-2104-001	คช.กองสาธารณสุขฯ	ต้น	คช.กองสาธารณสุขฯ	ต้น	393,600	42,000 (3,500*12)	-	435,600
23						นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	355,320	-	-	355,320
24						เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	297,900	-	-	297,900
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
25	นางสาวพรศรี พวงบุบผา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	186,480 (15,540*12)	-	-	186,480

26	นางสาวพิน จรรย์	ปริญญาโท	71-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาฯ	71-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาฯ	สิ้น	455,520 (37,960*12)	42,000 (3,500*12)	497,520
27				นักวิชาการเงินและบัญชี	71-3-08-3201-002	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	355,320 กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง										
28				ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้อนุมัติจัดสรรอัตราเงินเดือนจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว		กำหนดเพิ่ม
29	นางสาววาลิกา เกตุมาก	ปริญญาโท	71-3-08-6600-110	ครู	713086600110	ครู	ชก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
พนักงานจ้างทั่วไป										
30	นางสาวจินตนา จินตพด	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
หน่วยตรวจสอบภายใน										
31	ว่าง	ปริญญาตรี	71-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	71-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	355,320 ค่ากลางเงินเดือน	-	355,320

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่าง ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

๑๒.๑ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานนักบริหาร

๑. สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการปฏิบัติราชการอย่างน้อย ปีละ ๒ หลักสูตร

๒. สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๕. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

๑. สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างน้อย ปีละ ๑ หลักสูตร

๒. สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๕. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๖. สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน

๗. จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๒.๓ การพัฒนาพนักงานจ้าง

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และการให้บริการประชาชนอย่างน้อย ปีละ ๑ หลักสูตร

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ

๔. สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๑๒.๔ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยน

สายงาน

๑. จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กรความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

๒. จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

๓. จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลทันสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการกับประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถสิ้นสุดในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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 วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ วรรคท้ายประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทองในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไฝ่หวังมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลไฝ่หวัง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง

ที่ ๒๔๒/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง จะดำเนินการจัดทำอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยอาศัยอำนาจตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๙ และตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนา ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ความเรียบร้อยและถูกต้อง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๔.หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๘.นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้ได้รับคำสั่งแต่งตั้งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายปรีชา ปรีชาสวัสดิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
วันที่ ๒๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒
มติที่ประชุม

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

.....
.....
.....


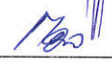
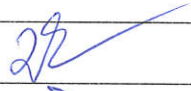

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง

วันที่...๒๖....เดือน...กรกฎาคม... พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายปรีชา ปรีชาขวลิต	ประธานฯ		
๒.	นายกมล รัตนบัลลังก์	กรรมการ		
๓.	นายพิษณุพงษ์ พุ่มมาก	กรรมการ		ลาป่วย
๔.	นางปาริณา ภาชีน	กรรมการ		ไปอบรม
๕.	นายบัณฑิต จิตตสุโก	กรรมการ		
๖.	นางสายพิน จรณธร	กรรมการ	นางสายพิน จรณธร	
๗.	นางสาวปวีณา แก้วกำเนิด	กรรมการ/เลขานุการ		

บันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการทำงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง

วันที่ ๒๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายปรีชา ปรีชาขวลิต	ประธานฯ	ปรีชา ปรีชาขวลิต	
๒.	นายกมล รัตนบัลลังก์	กรรมการ	กมล รัตนบัลลังก์	
๓.	นายพิษณุพงษ์ พุ่มมาก	กรรมการ	-	-ลาป่วย-
๔.	นางปาริณา ภาชีน	กรรมการ	-	ไปอบรมที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๕.	นายบัณฑิต จิตตสุโก	กรรมการ	บัณฑิต จิตตสุโก	
๖.	นางสายพิน จรณร	กรรมการ	สายพิน จรณร	
๗.	นางสาวปวีณา แก้วกำเนิด	กรรมการ/เลขานุการ	ปวีณา แก้วกำเนิด	

ผู้ไม่มาประชุม

๑.นางปาริณา ภาชีน ตำแหน่ง รองปลัด อบต. ๒.นายพิษณุพงษ์ พุ่มมาก
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

เริ่มประชุมเวลา

๑๓.๓๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมประธาน ฯ กล่าว เปิดประชุม
ตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

นายปรีชา ปรีชาขวลิต
ประธานกรรมการ

- เรื่องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะสิ้นสุดลง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วงจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วงที่ ๒๔๒/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และเนื่องจากประกาศตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่

๒๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่องหลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน และคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนจนลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของผลงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วัง ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีรายชื่อ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------|--|
| ๑. นายปรีชา ปรีชาขวลิต | ปลัด อบต. รักษาการแทนนายก อบต. ประธานกรรมการ |
| ๒. นางปาริณา ภาชีน | รอง อบต. รักษาการแทนผู้อำนวยการ กองสาธารณสุข กรรมการ |
| ๓. นายบัณฑิต จิตตสุโก | หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ |
| ๔. นายกมล รัตน์ปลั่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ |
| ๕. นายพิษณุพงษ์ พุ่มมาก | ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ |
| ๖. นางสาวพิน จรณร | ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ |
| ๗. นางสาวปวีณา แก้วกำเนิด | นักทรัพยากรบุคคล กรรมการและเลขานุการ |

ผู้ได้รับคำสั่งแต่งตั้งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วัง ต้องคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วัง ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ

มติที่ประชุม

-ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒
ประธานฯ

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา
นายปรีชา ปรีชาสวัสดิ (ประธานฯ) ๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ ขอเชิญฝ่ายเลขาชี้แจง

นางสาวปวีณา แก้วกำเนิด เลขานุการ เรียนท่านประธานฯ และคณะกรรมการทุกท่าน เนื่องด้วย
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะสิ้นสุดลง ณ วันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำจึงจำเป็นต้องจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้นใหม่ ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว๓๖
ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการกลางข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนด
ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ
โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ
กรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง
เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓
เพื่อแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง
เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๕ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วน
ตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการ
บริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน และคุณภาพที่เพิ่มมาก
ขึ้น จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ จึงได้
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น
โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒.๑ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ มีโครงสร้างการแบ่งงานส่วน
ราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะ
เป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของ้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไข (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลไผ่ฉวาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวางสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี

๒.๖ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงาน จ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวางดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง บุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉวางมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของ บุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความ จำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การ บริหารส่วนตำบลไผ่ฉวาง

๒.๙ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๓. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) สามารถ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด

ขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ ซึ่งมี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ เป็นประธาน เห็นควรให้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหาร ส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหา ของตำบลไผ่ฉ่ำ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหา ของตำบลไผ่ฉ่ำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของ งาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามี ส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็น และความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำล้าง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อที่จะใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะงานที่ได้รับถ่ายโอนตามกฎหมาย พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบล ตลอดจนแก้ไขปัญหาค่ามเห็ตรื้อนและความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการปรับแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จากที่ดิฉันได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามสูตรคำนวณ ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ปรากฏรายละเอียด งบประมาณการค่าใช้จ่ายคิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๑. งบประมาณค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ = งบประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ คูณ ๕ % คือ $(๒๖,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\% = ๒๗,๓๐๐,๐๐๐$ บาท) โดยแยกภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล ดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล 8,182,260 บาท

๒. รายจ่ายค่าจ้างประจำ ๒๙๓,๔๐๐ บาท

๓. รายจ่ายค่าจ้างชั่วคราว ๑,๒๒๔,๖๐๐ บาท

๔. รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น ๙๗๐,๐๒๖ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลทั้งสิ้น ๑๐,๖๗๐,๒๘๖ บาท

สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลทั้งสิ้นร้อยละ ๓๙.๐๙

๒. งบประมาณค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ = งบประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ คูณ ๕ % คือ $(๒๗,๓๐๐,๐๐๐ \times ๕\% = ๒๘,๖๖๕,๐๐๐$ บาท) โดยแยกภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล ดังนี้

๑.ค่าใช้จ่ายเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ๘,๔๓๔,๔๔๐ บาท
๒.รายจ่ายค่าจ้างประจำ ๓๐๓,๓๐๐ บาท
๓.รายจ่ายค่าจ้างชั่วคราว ๑,๒๑๒,๒๔๐ บาท
๔.รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น ๙๙๔,๙๖๘ บาท
รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลทั้งสิ้น ๙,๙๔๙,๖๘๐ บาท
สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลทั้งสิ้นร้อยละ ๓๘.๑๘

๒.ประมาณค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ = ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ คูณ ๕ % คือ (๒๘,๖๖๕,๐๐๐ X ๕% = ๓๐,๐๙๘,๒๕๐ บาท) โดยแยกภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล ดังนี้

๑.ค่าใช้จ่ายเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ๘,๖๙๒,๕๐๐บาท
๒.รายจ่ายค่าจ้างประจำ ๓๑๗,๕๒๐ บาท
๓.รายจ่ายค่าจ้างชั่วคราว ๑,๒๕๔,๔๘๐ บาท
๔.รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๐๒๖,๔๕๐ บาท
รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลทั้งสิ้น ๑๑,๒๙๐,๙๕๐ บาท
สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลทั้งสิ้นร้อยละ ๓๗.๕๑

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เพื่อแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน และคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น โดยให้ยกเลิกข้อความข้อ ๒๒๕,๒๒๖,๒๒๗,๒๒๘,๒๒๙,๒๓๐,๒๓๑,๒๓๒ โดยข้อ ๒๒๗ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา แต่เนื่องด้วยได้ลองกำหนดอัตรากำลั้ง ข้าราชการเพิ่มครบ ตามระเบียบฯ แล้ว ส่วน/กอง ละ ๓ ตำแหน่ง ไม่รวมผู้อำนวยการกอง ทำให้มีภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๔๔.๑๒ เกินภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๔๐ จึงดำเนินการปรับกรอบอัตราข้าราชการลดลง เหลือภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๙.๐๙ ,ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ ๓๘.๑๘ และในปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๙ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ ๓๗.๕๑

พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รวม ๓๑ อัตรา คิดภาระค่าใช้จ่าย ๒๘
ตำแหน่ง มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)
มีนครรอง

๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) มีนครรอง
สำนักปลัด อบต.

๓. หัวหน้าสำนักปลัด มีนครรอง

๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ตำแหน่งว่างเดิม

๕. นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ มีนครรอง

๖. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ชำนาญงาน มีนครรอง

๗. เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน มีนครรอง

พนักงานจ้างภารกิจ

๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล มีนครรอง

๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน มีนครรอง

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา มีนครรอง

๑๑. คนงานทั่วไป มีนครรอง

กองคลัง

๑๒. ผู้อำนวยการกองคลังระดับต้น มีนครรอง

๑๓. นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก. กำหนดใหม่

๑๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน มีนครรอง

๑๕. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน มีนครรอง

ลูกจ้างประจำ

๑๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีนครรอง

พนักงานจ้างภารกิจ

๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี มีนครรอง

กองช่าง

๑๘. ผู้อำนวยการกองช่างระดับต้น มีนครรอง

๑๙. นายช่างโยธาชำนาญงาน มีนครรอง

๒๐. นายช่างโยธา ปง./ชง. มีนครรอง

พนักงานจ้างภารกิจ

๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ มีนครรอง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม


๒๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ตำแหน่งว่างเดิม

๒๓. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. กำหนดเพิ่ม

	๒๔.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. พนักงานจ้างภารกิจ	กำหนดเพิ่ม
	๒๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	มีนครอง
	๒๖.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น	มีนครอง
	๒๗.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	กำหนดเพิ่ม
	๒๘.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ไผ่ม่วง	กำหนดเพิ่ม (การจัดสรร ตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมฯ แล้ว)
	๒๙.ครู ชำนาญการ	มีนครอง (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น) พนักงานจ้างทั่วไป
	๓๐.ผู้ดูแลเด็ก	มีนครอง (ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น) หน่วยตรวจสอบภายใน
	๓๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	ตำแหน่งว่างเดิม
ที่ประชุม	-รับทราบ	
นายปรีชา ปรีชาขวลิต (ประธานฯ)	มีใครจะเสนอหรือซักถามเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีกระผมขอมติที่ประชุม	
ที่ประชุม	- มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	
นายปรีชา ปรีชาขวลิต (ประธานฯ)	มีหัวหน้าส่วน/กอง ท่านใดต้องการเสนอแนะให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ –๒๕๖๙) หรือไม่	
ที่ประชุม	-ไม่มี	
นายปรีชา ปรีชาขวลิต ประธานฯ	ให้เลขานุการฯ ส่งเอกสารการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ –๒๕๖๙) ให้ ก.อบต.จังหวัดอ่างทองพิจารณาให้ความเห็นชอบ ต่อไป	
ระเบียบวาระที่ ๔ ประธานกรรมการ	เรื่องอื่น ๆ มีกรรมการท่านใดจะเสนออะไรให้ที่ประชุมพิจารณาอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีผมก็ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เสียสละเวลามาร่วมประชุมในครั้งนี้และขอ ปิดการประชุมเพียงเท่านี้	

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวปวีณา แก้วกำเนิด)

เลขานุการ
(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายปรีชา ปรีชาวุฒิ)
ประธานกรรมการฯ