



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ
อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

เรื่อง

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๑๐
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑ - ๑๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๔ - ๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๗ - ๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐ - ๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒ - ๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕ - ๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐ - ๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕ - ๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑ - ๕๙

ภาคผนวก

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการ
๓. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบล สำนักตะคร้อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล สำนักตะคร้อ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ เป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้น ครอบคลุมตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจ ในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมี ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนด ประเภทยุทธศาสตร์ภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบ ให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลักลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ ต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่ เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดย กำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานย่อยขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกส่วนราชการ ให้ดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ งานตรวจสอบภายใน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น นั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

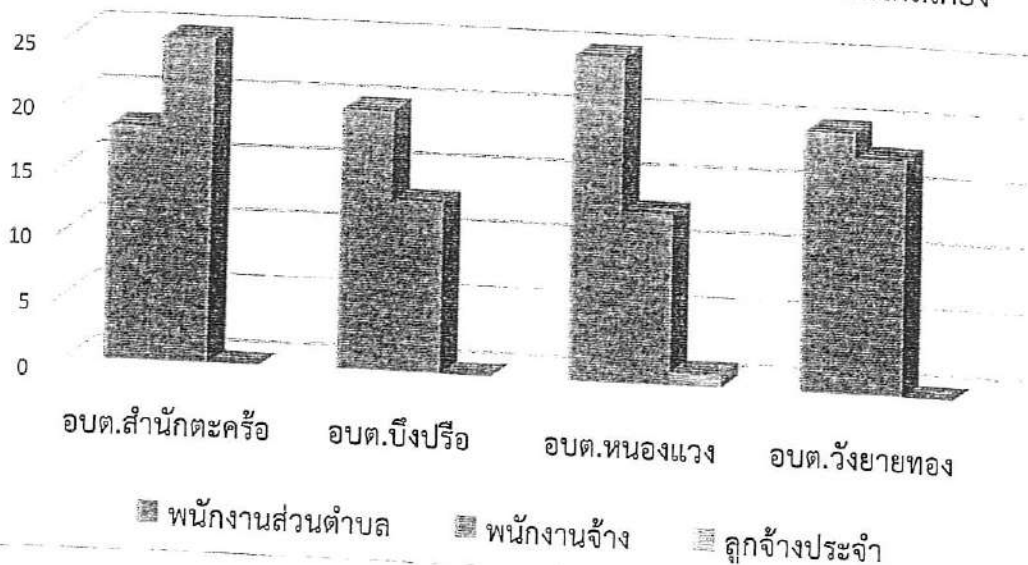
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง งบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง และองค์การบริหารส่วนตำบลวังยายทอง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลสำนักตะคร้อ ทำให้ได้ข้อมูลปัญหาต่าง ๆ และความต้องการพื้นฐานของประชาชนเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อมีความถูกต้อง ครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามบทบาทอำนาจหน้าที่ จึงได้นำผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่จากแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อมาประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแบ่งออกเป็นดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักตะคร้อ จำแนกเป็น ๘ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการจราจร มีเส้นทางคมนาคมสำหรับการสัญจรไปมาทั้งระหว่างตำบล และเส้นทางสำหรับเข้าพื้นที่ทำการเกษตร ยังไม่สะดวกและเพียงพอ สภาพผิวจราจรเป็นหลุมเป็นบ่อ บางเส้นทางมีความทรุดโทรมตามอายุการใช้งาน

(๒) ปัญหาการระบายน้ำ มีรางระบายน้ำขนาดเล็ก ปัญหาการอุดตันมีน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ ช่วงฤดูฝน

(๓) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างตามทางสาธารณะ มีไม่เพียงพอ ส่วนที่ได้ติดตั้งไว้แล้วมีสภาพเก่า ชำรุดเสียหายบ่อยตามสภาพการใช้งาน

ความต้องการ

(๑) จัดให้มีการซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมที่ทรุดโทรมเสียหาย ก่อสร้างใหม่ให้เพียงพอ ต่อความต้องการ และเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในการสัญจรไปมา และขนย้ายผลผลิตทาง การเกษตร

(๒) ต้องการให้มีการขยายรางระบายน้ำให้สาธารณะระบายน้ำได้อย่างสะดวก ลดปัญหาการ อุดตัน เพิ่มจำนวนท่อระบายน้ำ เพื่อลดปัญหาการท่วมขังในฤดูฝน

(๓) ต้องการให้ติดตั้งเสาไฟฟ้าเพื่อส่องสว่างให้เพียงพอ และซ่อมแซม บำรุงรักษาให้สามารถ ใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหารายได้ของประชาชนในชุมชนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ประชาชนในเขตชุมชน ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายภายในครอบครัว บางครอบครัวหัวหน้าครอบครัวไม่มีงานประจำ หรือมีแต่ก็ไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย สมาชิกในครอบครัวไม่มีอาชีพเสริม

(๒) ปัญหาการว่างงาน และขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ ประชาชน ว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและ พัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

(๓) ปัญหาการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูงขึ้น ราคาผลผลิต ทางการเกษตรตกต่ำ และมีราคาไม่แน่นอน ขาดตลาดกลางสำหรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรไม่สามารถควบคุม ปริมาณผลผลิตทางการเกษตร

(๔) ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

ความต้องการ

(๑) มีการพัฒนา ปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีความเข้าใจในหน้าที่ให้ทั่วถึงและสม่ำเสมอ

(๒) มีการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหารของหน่วยงานมากขึ้น

(๓) มีการให้บริการประชาชนอย่างครบถ้วนในการติดต่อกับงานครั้งเดียว

(๔) มีการจัดระบบการเรียนในชุมชนให้เพิ่มมากขึ้น

(๕) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนส่วนใหญ่เพื่อให้มีความเข้าใจในระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสำหรับการออกกำลังกายและทำกิจกรรมนันทนาการ

(๒) ปัญหาที่สาธารณะและป่าไม้ถูกบุกรุกและทำลาย

(๓) ปัญหาประชาชนไม่รู้จักวิธีการบริหารจัดการป่าชุมชน

(๔) ปัญหาเกษตรกรใช้สารเคมีอย่างไม่มีกรรมวิธีระมัดระวังและขาดการป้องกัน

(๕) ปัญหาเกษตรกรใช้วิธีการเผาอ้อยในการเก็บเกี่ยว และเผาไร่นาหลังจากเก็บเกี่ยวผลผลิต

ความต้องการ

(๑) จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสำหรับการออกกำลังกายและทำกิจกรรมนันทนาการ

(๒) มีการดูแลคุ้มครองที่ดินสาธารณะและป่าไม้อย่างถูกต้องเป็นระบบ

(๓) ประชาชนรู้จักวิธีการบริหารจัดการป่าชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) การให้ความรู้เรื่องการทำปุ๋ยชีวภาพ และลดการใช้สารเคมี

(๕) เกษตรกรใช้วิธีอื่น ในการทำลายวัชพืช และเศษวัสดุจากผลผลิต โดยไม่ใช้วิธีการเผา

๖. ด้านแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตรไม่เพียงพอในแต่ละปี

(๒) ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขินขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

(๓) ปัญหาแหล่งน้ำ เพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมไม่เพียงพอ

(๔) ปัญหาการขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางและขนาดเล็ก

ความต้องการ

(๑) จัดให้มีระบบประปาเพื่อให้มีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค มีการสนับสนุนและจัดหาแหล่งน้ำสำหรับพื้นที่ทำการเกษตร

(๒) ต้องการให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง อย่างเป็นระบบ เพื่อกักเก็บน้ำสำหรับพื้นที่ทำการเกษตร มีแหล่งน้ำ เพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมอย่างเพียงพอ

งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมแซม การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
 ๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
 ๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
 ๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
 ๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)
 ๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
 ๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)
- ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้านสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักงานปลัด งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
 ๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
 ๓. การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
 ๔. จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
 ๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
 ๖. การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักงานปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
๔. ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)
๕. การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบล สำนักตะคร้อ (สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อจะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับ องค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และ จุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๔. วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. มีการจัดสวัสดิการบ้านพักสำหรับบุคลากรที่มาจากต่างอำเภอหรือต่างจังหวัด	จุดอ่อน W ๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะทางด้านวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. สถานที่อำนวยความสะดวกสำหรับจอดรถของผู้มาติดต่อราชการมีน้อย
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานสำรวจวิจัย สภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานประสานงานและความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ ๑.๖ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๗ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๘ งานเทศกิจ - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ ๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๑ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค	๑.๕ งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยากขาดแคลนไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี - งานสำรวจวิจัย สภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานประสานงานและความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ ๑.๖ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๗ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๘ งานเทศกิจ - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ ๑.๙ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๑ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์ - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	
๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำร็จการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึงเวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เพิ่มศักยภาพและขีด ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูป สินค้าทางการเกษตร ๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ ๓. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค ๔. สนับสนุนการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกความ ปลอดภัยเพื่อบริการนักท่องเที่ยว	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคม	๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณี ท้องถิ่น ๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ๓. การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย ๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน ๕. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา - คณงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การ บริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน ในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม ๒. ส่งเสริมมาตรการป้องกัน ฝักระวังรักษาบำบัดผู้เสี่ยงติดยา เสพติดและการรักษาสุขภาพชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน๓. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีด ความสามารถในการพัฒนา ๔. การถ่ายโอนงานตามภารกิจและส่งเสริมการสร้างโอกาสเข้า กับบริการสาธารณะ ๕. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้ สามารถลดปัญหา ความรุนแรงจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและสาธารณภัยต่าง ๆ ๖. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม ๗. ส่งเสริม สนับสนุน แนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์ ฯ - นักวิชาการศึกษา - จพง.ป้องกันฯ - ผช.จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการ อนุรักษ์ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของเอกชน ผู้ประกอบการ ผู้บริโภค ประชาชนในการเพิ่มการผลิต โดยมุ่งเน้นคุณธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม มีมาตรการลดผลกระทบต่อ ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ๒. ส่งเสริม สนับสนุน ชุมชนเพื่อเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม การ ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ๓. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย	- หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - จพง.ป้องกันฯ - ผช.จพง.ธุรการ - คณงานทั่วไป

๓. อัตรากำลังลด/ยุบตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

จำนวน ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน มีปริมาณงานและความจำเป็นที่จะต้องกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ จึงกำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- แม่บ้าน	-	-	-	๑	-	-	-	
- คนแต่สวน	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
- พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๘	๑๙	๒๑	๒๒	+๓/-๑	+๑	+๑	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ								
- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(รอการจัดสรร/ จากสำนักงาน.)
- ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑	๑		+๑	-	กำหนดเพิ่ม
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๑	๑๒	๑๒	+๑	+๑	-	ว่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- (ปก/ชก)								
- รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๓	๕๗	๕๐	๕๑	+๗	+๒	+๑	

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับ				ค่าจ้างรายเดือน (ก)					ค่าจ้างรายวัน (ข)					หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	โครงสร้างเงินเดือน				อัตราค่าจ้างรายเดือน					อัตราค่าจ้างรายวัน						
							๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔				
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง	๑		๓๒๕,๓๒๐	๐														๒๕๖๕	๓๕๗,๓๒๐	๒๕๖๕
๒๘	พนักงานจ้าง																					
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑		๑๗๕,๐๘๐	๐																
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑		๑๓๕,๐๐๐	๐																
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑		-	๐																
๓๒	กองช่าง																					
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		๓๘๕,๖๐๐	๕๒,๐๐๐																
๓๔	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	๑		๐	๐																
๓๕	นายช่างโยธา	ขง	๑		๓๔๑,๑๖๐	๐																
๓๖	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก/ชก	๑		๐	๐																
๓๗	พนักงานช่าง																					
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑		๑๖๐,๔๔๐	๐																
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑		๑๕๔,๔๒๐	๐																
๔๐	ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	๑		๑๒๖,๔๘๐	๐																
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑		๑๐๘,๐๐๐	๐																
๔๒	กองการศึกษา สาขานา และวิทยากร				๑๓๘,๐๐๐	๐																
๔๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑		๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐																
๔๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก	๑		๓๕๕,๓๒๐	๐																
๔๕	พนักงานจ้าง																					
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑		๑๔๔,๑๖๐	๐																
๔๗	คนงานทั่วไป	-	๑		๑๐๔,๐๐๐	๐																
๔๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																					
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑		๐	๐																
๕๐	ครู	ศ.๓	๑		๐	๐																
๕๑	ครู	ศ.๒	๑		๐	๐																
๕๒	ครู	ศ.๑	๑		๐	๐																
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		๐	๐																
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		๐	๐																
๕๕	รวม/ยอดยกไป				๓,๑๗๗,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๒๒๒	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓

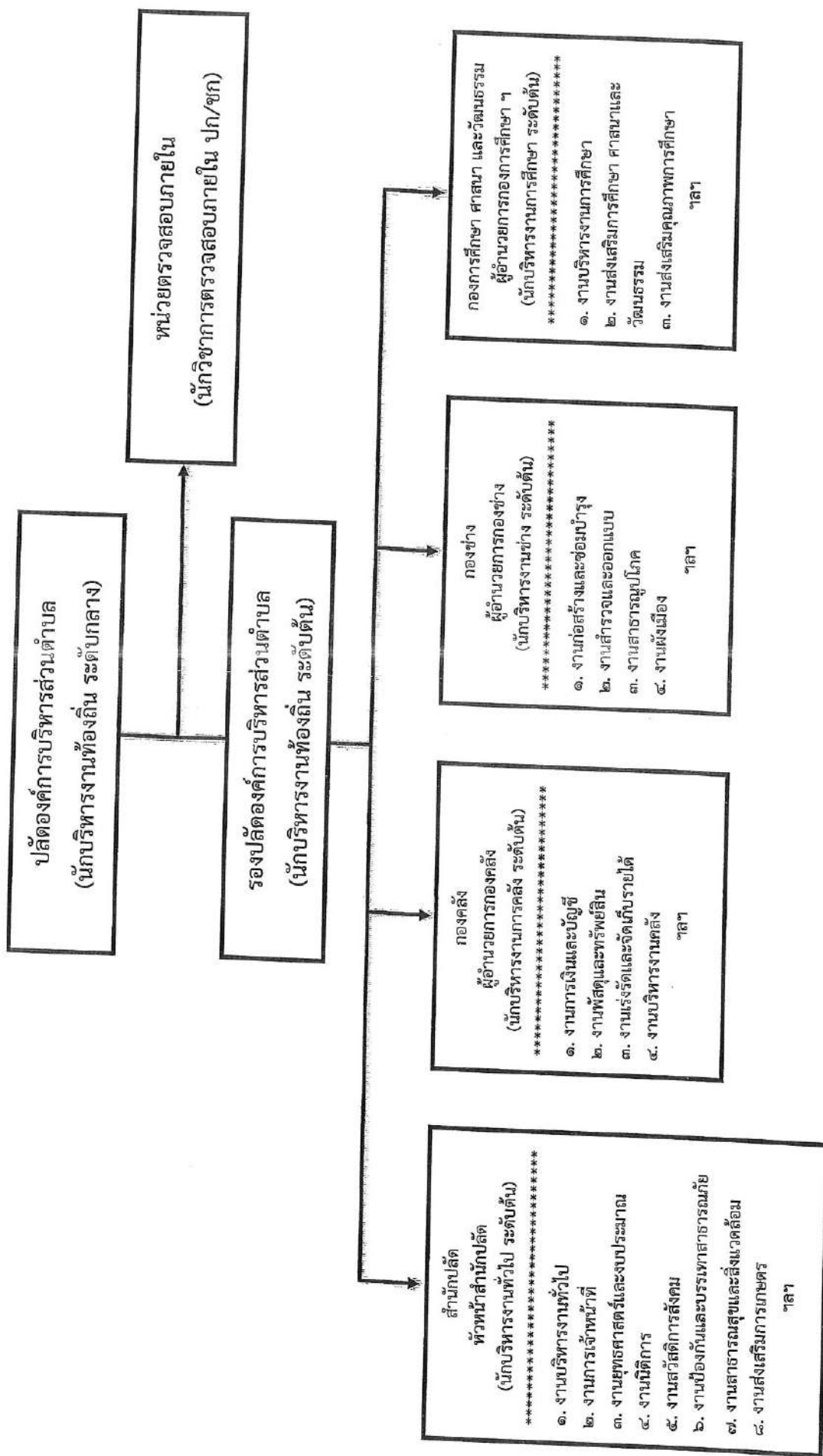
การตัดสินใจดำเนินการจ้างตามสัญญาให้กระทำโดยหน่วยงานที่ได้รับอนุมัติจากรายการจ้างตามสัญญาแล้ว

๕๖	ครู	ศ.๓	๑		๐	๐																
๕๗	ครู	ศ.๒	๑		๐	๐																
๕๘	ครู	ศ.๑	๑		๐	๐																
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		๐	๐																
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑		๐	๐																
รวม/ยอดยกไป					๓,๑๗๗,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๒๒๒	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓	๒๓๓

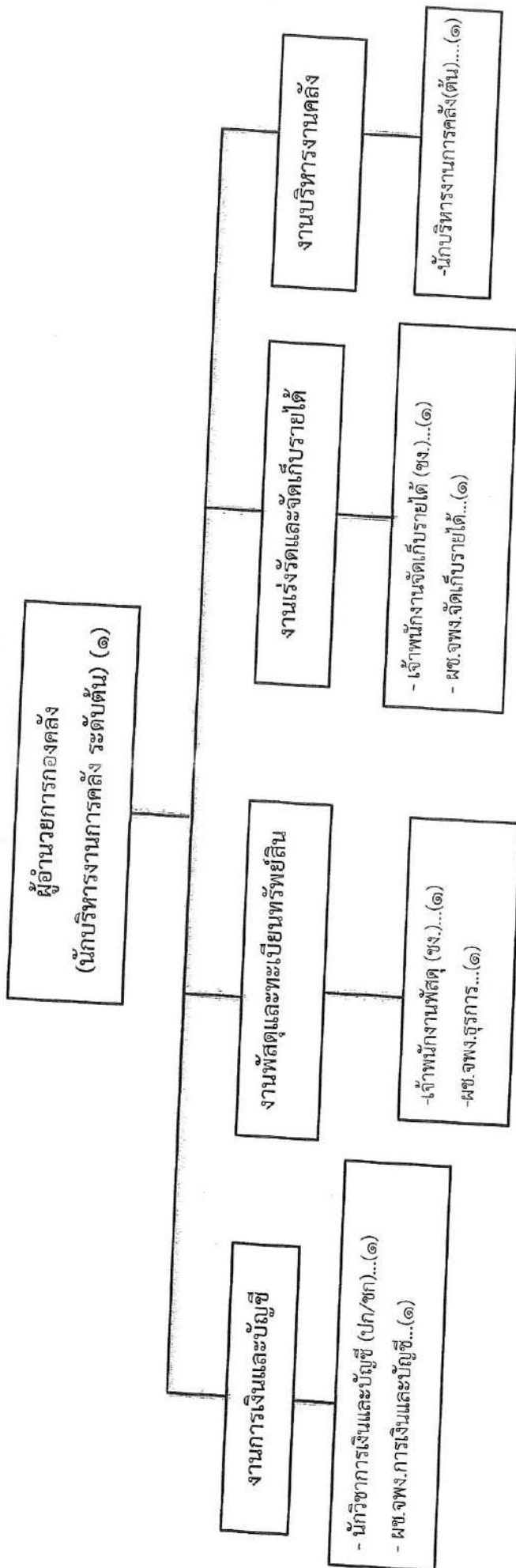
การจัดสรรงบประมาณดังกล่าวให้กระทำโดยได้รับแจ้งอนุมัติครุฑจากกรมส่งเสริมการค้า

งบอุดหนุน									
๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐
๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙	๒๐
๒๑	๒๒	๒๓	๒๔	๒๕	๒๖	๒๗	๒๘	๒๙	๓๐
๓๑	๓๒	๓๓	๓๔	๓๕	๓๖	๓๗	๓๘	๓๙	๔๐
๔๑	๔๒	๔๓	๔๔	๔๕	๔๖	๔๗	๔๘	๔๙	๕๐
๕๑	๕๒	๕๓	๕๔	๕๕	๕๖	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐
๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๗๖	๗๗	๗๘	๗๙	๘๐
๘๑	๘๒	๘๓	๘๔	๘๕	๘๖	๘๗	๘๘	๘๙	๙๐
๙๑	๙๒	๙๓	๙๔	๙๕	๙๖	๙๗	๙๘	๙๙	๑๐๐

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ

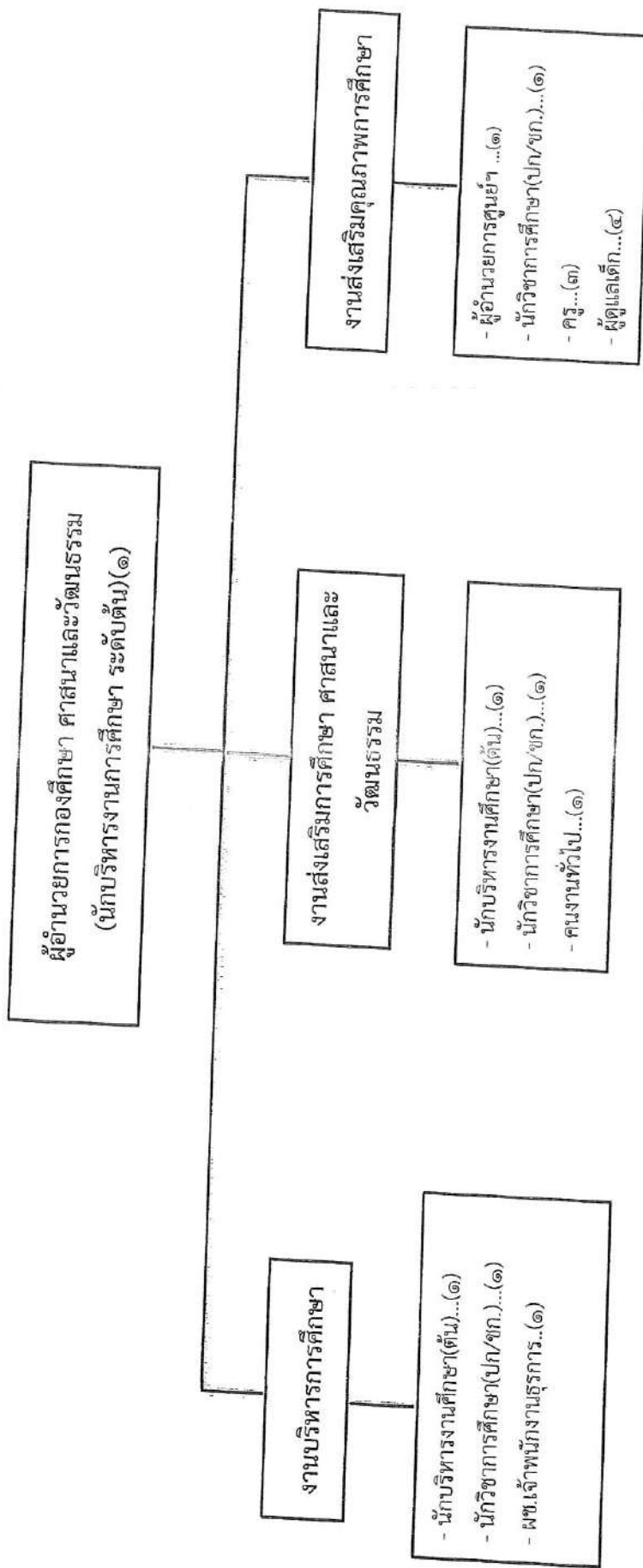


โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ



ระดับ ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ							รวม			
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	-	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ครู					พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผอ.ศูนย์	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	ตามภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	๓	๑๒	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๑๕	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ(ทั้งขยะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)		๑๓๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม
๑๖	นายวิชัย คุบขุนทด	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๑๗	ว่าง		-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม
๑๘	นางสมพิศ อิ่มกลาง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๑๙	ว่าง		-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม
๒๐	นายฤกษ์ธนโรจน์ กัญจนพิทักษ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายวิวัฒน์ สอนจับติก	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนแต่งสวน	-	-	คนแต่งสวน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๒๒	ว่าง		-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๒๓	นายจำปี สิริวงษ์	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสมเจตร พอขุนทด	ป.๔	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง											
๒๕	นางเสาวภา ยอดเมืองเจริญ	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	๒๐-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๒,๘๐๐
๒๖	ว่าง		๒๐-๓-๐๔- ๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๒๐-๓-๐๔- ๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๕๙๐x๑๒)		๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๒๗	นางสาวอำพันทิพย์ หอขุนทด	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)		๑๐๘,๐๐๐

๔๔

	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๔๐	นางสาวอรสา พันชนะ	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐	
๔๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๔๒	- ว่าง -	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	ว่างเต็ม
๔๓	- ว่าง -	-	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก	-	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๕๓๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๔๔	นางสาววิภา แกนขุนทด	ปวส. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๔๕	นางสาวเพิ่มจิตร แสงขุนทด	ปริญญาตรี (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๗	นางรัฐภรณ์ ชัยกุล	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๓๐-๒-๐๓๐๗-๒๐๐๐-๒๓๔	ครู	ค.ศ.๓	๒๐-๓-๐๘-๒๐๐๐-๒๓๔	ครู	ค.ศ.๓	-	๓๕๔,๙๖๐ (๒๙,๕๘๐x๑๒)	-	กำหนดเพิ่ม
๔๘	นางณัฐวดี กันขุนทด	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๓๐-๒-๐๓๐๗-๒๐๐๐-๒๓๕	ครู	ค.ศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๒๐๐๐-๒๓๕	ครู	ค.ศ.๑	-	๒๘๘,๐๐๐ (๒๔,๐๐๐x๑๒)	-	๒๘๘,๐๐๐
๔๙	นางเบตรมา พรวิโรจน์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๓๐-๒-๐๓๐๗-๒๐๐๐-๒๓๖	ครู	ค.ศ.๑	๒๐-๓-๐๘-๒๐๐๐-๒๓๖	ครู	ค.ศ.๑	-	๒๘๘,๓๖๐ (๒๔,๐๓๐x๑๒)	-	๒๘๘,๓๖๐
๕๐	นางสาวดวงจันทร์ พองขุนทด	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐x๑๒)	-	๑๑๖,๗๖๐
๕๑	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม

การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมแล้ว

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับโดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงาน ระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วน ราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อมุ่งเน้นให้ ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูล สารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่ หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบล สำนักตะคร้อ ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิด ริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่าง ฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจน เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากร มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ โดยยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการ พัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น การพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ

๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา

แนวทางการพัฒนางานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ
ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่	ตุลาคม – กันยายน ของทุกปี (ปีงบประมาณ)	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
			ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	ตุลาคม – กันยายน (ปีงบประมาณ)	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรสำหรับหัวหน้าสำนักงานปลัดอบต.	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย		- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๓	หลักสูตรสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย		- หน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชน
๔	หลักสูตรสำหรับนักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย		อื่นๆ
๕	หลักสูตรสำหรับนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย		- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น
๖	หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย		- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเอง
๗	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย		
๘	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย		
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย		
๑๐	หลักสูตรสำหรับจพง.จัดเก็บฯ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย		
๑๑	หลักสูตรผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง จำนวน ๑ ราย		
๑๒	หลักสูตร นายช่างโยธา	นายช่างโยธา ๑ ราย		
๑๓	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา จำนวน ๑ ราย		
๑๔	หลักสูตรสำหรับนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย		
๑๕	ครู	ครู จำนวน ๓ ราย		

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติ มิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนา บุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับ การเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติ ราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับ ภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

- ๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
- ๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
- ๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง
- ๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อน ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถ ขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มี การวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจ ในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและ เอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

- ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
- ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมกับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ขอบธรรมพร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลยหรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยายหรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่อำนาจการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และ เป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวย ต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าเหมาะสม ด้วย ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุก ประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อ สงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบ ด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะ ดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พยายามแก้ปัญหา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไป ตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดให้เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ ตลอดจนสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายชาญชัย ศรีวิพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
วันที่ ๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ

ผู้เข้าประชุม

๑. นายชาญชัย ศรีวิพัฒน์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวสิริภัทร สวัสดิ์นันทิ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางวารินทร์ พุชนทด	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาวภา ยอดเมืองเจริญ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายปภาวิน เหิดขุนทด	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวนิภา คงขุนทด	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวชนิษฐา วาดวงษ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม

๑๓.๑๕ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายชาญชัย ศรีวิพัฒน์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
สำนักตะคร้อ กล่าวเปิดการประชุมพร้อมดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการฯ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ที่ ๓๒๔/๒๕๖๖
เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ประกอบด้วย

๑. นายชาญชัย ศรีวิพัฒน์	นายก อบต. สำนักตะคร้อ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสิริภัทร สวัสดิ์นันทิ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางวารินทร์ พุชนทด	รองปลัด อบต. รักษาการแทน ผอ. กองการศึกษา	กรรมการ
๔. นางสาวภา ยอดเมืองเจริญ	ผอ. กองคลัง	กรรมการ
๕. นายปภาวิน เหิดขุนทด	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน ผอ. กองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวนิภา คงขุนทด	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวชนิษฐา วาดวงษ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ
หน้าที่ ความรับผิดชอบจัดสรรงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและ
ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องใช้จ่ายใน
ด้านบุคคล โดยให้เปรียบเทียบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด รวมทั้งวิเคราะห์และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
ในแต่ละรอบปี และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอด
ระยะเวลา ๓ ปีอย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอความเห็น
ชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม)
ต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลสำตะคร้อ

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ
เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละ
หน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล
สำนักตะคร้อ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อขอความเห็นชอบร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่

ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัดทราบ

และแต่ละส่วนราชการได้ส่งปริมาณงานมาให้เลขานุการเรียบร้อยแล้ว และ
ได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าจ้าง ตามที่แต่ละส่วนราชการส่งมา โดยการวิเคราะห์
ค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ให้ความ
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ
สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ

ประธานกรรมการ ฯ

ตามที่ได้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงเกี่ยวกับหนังสือสั่งการ และกระบวนการ
ขั้นตอนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนได้ร่วมกัน
พิจารณาต่อไป

นางสาวสิริภัทร สวัสดิ์ดินนี้

ขอแจ้งกรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามนัยของหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ
ก.อบต.ที่ นม ๐๐๒๓.๕/ว ๖๓๕ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีขั้นตอนการพิจารณา
ตามประเด็นดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกฎหมาย
จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน
กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา
จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร
และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ

ทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

ก. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ข. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนานมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

ค. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

นางวารินทร์ พุขุนทด

บทวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ มีดังนี้

วิสัยทัศน์

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ยกกระดับคุณภาพชีวิต ชุมชนอยู่ดี มีความสุข”

๔. จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)

๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)

๖. การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็น การประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่างและสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)

๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)

๔. ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)

๕. การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)

๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)

๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)

๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและ ความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการ ประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)

๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้ง กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)

๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกิจในด้านนี้ เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด งานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)

๓. การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

การจัดอัตราค่าสิ่งเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก ๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ ๓. ก่อสร้าง ปรับปรุงและขยายเขตประปา ๔. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - วิศวกรโยธา/นายช่างโยธา/ ผช.นายช่างฯ - เจ้าหน้าที่งานพัสดุ - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาแหล่งน้ำ	๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ๒. ส่งเสริมชลประทานและก่อสร้างฝายต้นน้ำให้เพียงพอ เพื่อสามารถกักเก็บน้ำ กระจายน้ำและส่งน้ำได้อย่างมี ประสิทธิภาพตลอดปี ๓. การพัฒนาคุณภาพ และบริหารจัดการแหล่งน้ำ	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - วิศวกรโยธา/นายช่างโยธา/ ผช.นายช่างฯ - เจ้าหน้าที่งานพัสดุ - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เพิ่มศักยภาพและขีด ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและการ แปรรูปสินค้าทางการเกษตร ๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่ม อาชีพ ๓. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค ๔. สนับสนุนการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกความ ปลอดภัยเพื่อบริการนักท่องเที่ยว	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคม	๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ๓. การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย ๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน ๕. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ	- ปลัด อบต./รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา - คนงานทั่วไป

๒. ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๓ อัตรา

- อัตราว่าง จำนวน - อัตรา

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๙ อัตรา

- อัตราว่าง จำนวน ๔ อัตรา

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา

- มีคนครอง จำนวน ๙ อัตรา

- อัตราว่าง จำนวน ๒ อัตรา

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

งบประมาณรายจ่าย ๔๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๑๑,๖๗๑,๓๒๒ บาท

คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๔

ประธานกรรมการฯ

จากข้อมูลรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และภาระค่าใช้จ่าย คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือจะ

เสนอความเห็นหรือไม่ครับ

ที่ประชุม

- ไม่มี

ประธานกรรมการ

ขอให้ส่วนราชการแต่ละส่วนได้ชี้แจงในส่วนภารกิจ อำนาจหน้าที่ อัตรา

กำลังคนที่มี อยู่และความต้องการอัตรากำลังคน การปรับแก้ย้อัตรากำลังคนหรือ

ความต้องการบุลเลกอัตรากำลังคนของส่วนราชการครับ

นางสาวสิริภัทร สวัสดิ์ดินดี

เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มีประมาณงานที่เพิ่มขึ้นและมีส่วนงานที่ต้องปรับเปลี่ยนเพิ่มขึ้น เพื่อให้การ

บริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงาน

ส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมากำหนด ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการปรับปรุง

ตำแหน่ง ของแต่ละส่วนราชการให้เป็นไปตามมติของที่ประชุมโดยการพิจารณา

กำหนดหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งต้องมีเหตุผล และความจำเป็นเป็นสำคัญ เพื่อลด

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตร ๓๕

ที่กำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ นั้น

นายชาญชัย ศรีวิพัฒน์

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอมอบหมายให้แต่

ละส่วนราชการที่จะขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังแจ้งรายละเอียดและเหตุผลในการ

ปรับปรุงบุคลากรในส่วนงานของท่านต่อไป

นางสาวนิภา คงขุนทด

เรียนท่านประธาน และท่านคณะกรรมการทุกท่าน สำนักปลัด มีภารกิจ

และหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และ

ราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วน

ตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การ

บริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการของ

องค์การบริหารส่วนตำบล โครงสร้างภายในสำนักงานปลัด ประกอบไปด้วย ๑๕ งาน

ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป

๒. งานธุรการและงานสารบรรณ

๑.งานการเงิน

๒.งานการบัญชี

๓.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๔.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๕.งานควบคุมงบประมาณ

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๗ อัตรา อัตราว่าง ๓ อัตรา

- พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา มีอัตราว่าง ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา

เนื่องจากการงานด้านงานธุรการ ของกองคลัง มีปริมาณที่มากขึ้น งานสารบรรณ งานบริหารงานทั่วไป จัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ รวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูลสถิติงานพัสดุ ครุภัณฑ์ยานพาหนะและอาคาร และงานด้านอื่นๆ จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งพนักงานประเภท พนักงานจ้างภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ เพื่อรองรับภารกิจที่มีปริมาณ และความซับซ้อนของงาน และขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งกองคลังได้กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการแล้วนั้น เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ จึงขอยุบเลิกตำแหน่งนี้

นายปลาวิณ เติตขุนทด

เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน กองช่าง มีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งาน การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองช่าง ประกอบไปด้วย ๔ งาน ดังนี้

๑.งานก่อสร้าง

๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.งานประสานสาธารณูปโภค

๔.ฝ่ายผังเมือง

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๖ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา

- พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา กรอบว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรอบว่างเดิมองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ มีการสรรหาโดยวิธีรับโอนและมอบหมายให้ กสธ.เป็นผู้สรรหา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา มีกรอบว่าง - อัตรา

เนื่องจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กองคลัง ขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง ขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

ข้าราชการครู

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบเห็นชอบให้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมจำนวน ๑๑ อัตรา และไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานกรรมการ

เมื่อมีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม ขอให้ทางผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงเรื่องงบประมาณ และการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ครบ

น.ส.ชนิษฐา วาดวงษ์

สำหรับข้อมูลด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรหลังมีการขอเพิ่มตำแหน่งเพิ่มมีดังนี้ค่ะ

ปี	ประมาณจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๐,๖๖๙,๘๒๐	๑,๖๐๐,๔๗๓	.๒๗.๒๗
๒๕๖๘	๔๗,๒๕๐,๐๐๐	๑๗,๑๙๒,๒๗๙	๑,๖๓๕,๒๓๑	๒๖.๕๓
๒๕๖๙	๔๙,๖๑๒,๕๐๐	๑๗,๗๙๙,๗๑๕	๑,๖๙๗,๒๔๗	๒๖.๒๓

หมายเหตุ (งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๘ และ ปี ๒๕๖๙ ให้คิดเพิ่มร้อยละ ๕ ของปีปัจจุบัน)

สำหรับข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

ประธานกรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม หากไม่มีท่านใดเพิ่มเติม ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบและไม่มีข้อซักถาม ขอให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าว บรรจุในแผนตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และรวบรวมเสนอเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมาต่อไป โดยมีมติเห็นชอบกำหนดอัตรากำลังเพิ่มจำนวน ๑๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ

ที่ ๓๒๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๑ องค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากร โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๖ และข้อ ๒๑ และประกาศ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายชาญชัย ศรีวิพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักตะคร้อ

