



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง  
อำเภอคีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๔๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๗๘
ภาคผนวก	
- บัญชีแสดงปริมาณงาน	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓)	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓)	
- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓)	

\*\*\*\*\*



## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๑.๗ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๙ หนังสือจังหวัดสุโขทัย ด่วนมาก ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๐๗๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแบ่ง) ตามที่จังหวัดสุโขทัย แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง) พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเสนอ ก.จังหวัด (ก.จ.จ.,ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี ให้ความเห็นชอบจัดตำแหน่งดังกล่าวให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต.แจ้งว่าในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ กล่าวคือ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นชอบบัญชีจัดตำแหน่งเรียบร้อยแล้วจะมีผลกระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในเรื่องกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามความหมวด ๒ การกำหนดประเภทตำแหน่ง จำนวนและอัตราตำแหน่ง แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

๑.๑๐ หนังสือจังหวัดสุโขทัย ด่วนที่สุด ที่ สท ๐๐๒๓.๒/ว ๗๗๖ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)

๑.๑๑ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหกสิบเก้าแห่ง

๑.๑๒ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และ



ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว



อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุโขทัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด



๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน



- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

### ➤ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

#### ๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

◆ The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

◆ International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

◆ ศุภชัย ยาวะประภาช ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

◆ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

◆ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็น





แนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

## ๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจ และลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

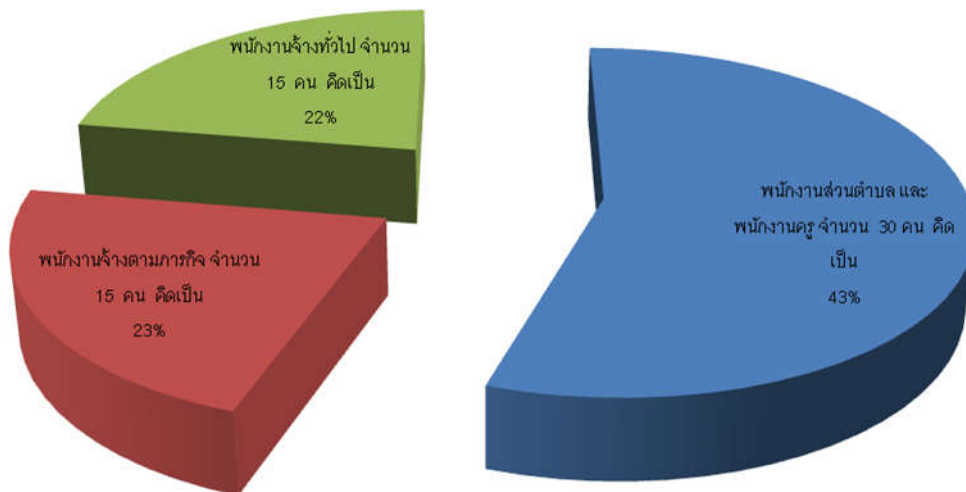
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป



**แผนภูมิอัตรากำลัง**  
**แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.หนองกระดิ่ง**



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

#### (๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

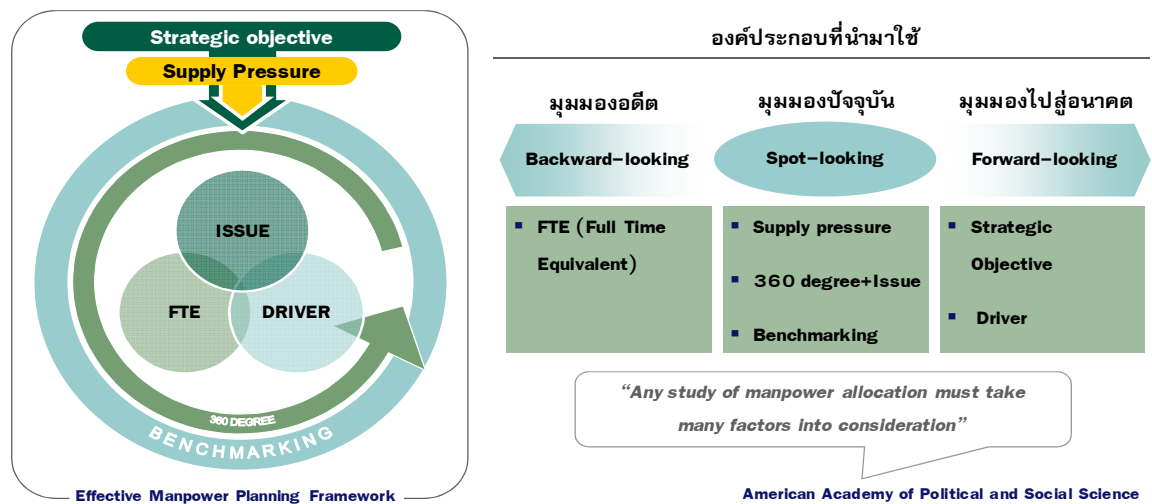




ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)  
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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



กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้ผู้อำนวยการกองควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า



- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ดังนี้  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  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  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจุกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง (การตรวจประเมิน LPA)

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

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลความเจริญ ระยะเวลาห่างจากตัวจังหวัดมาก จึงทำให้ไม่มีมีผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมี

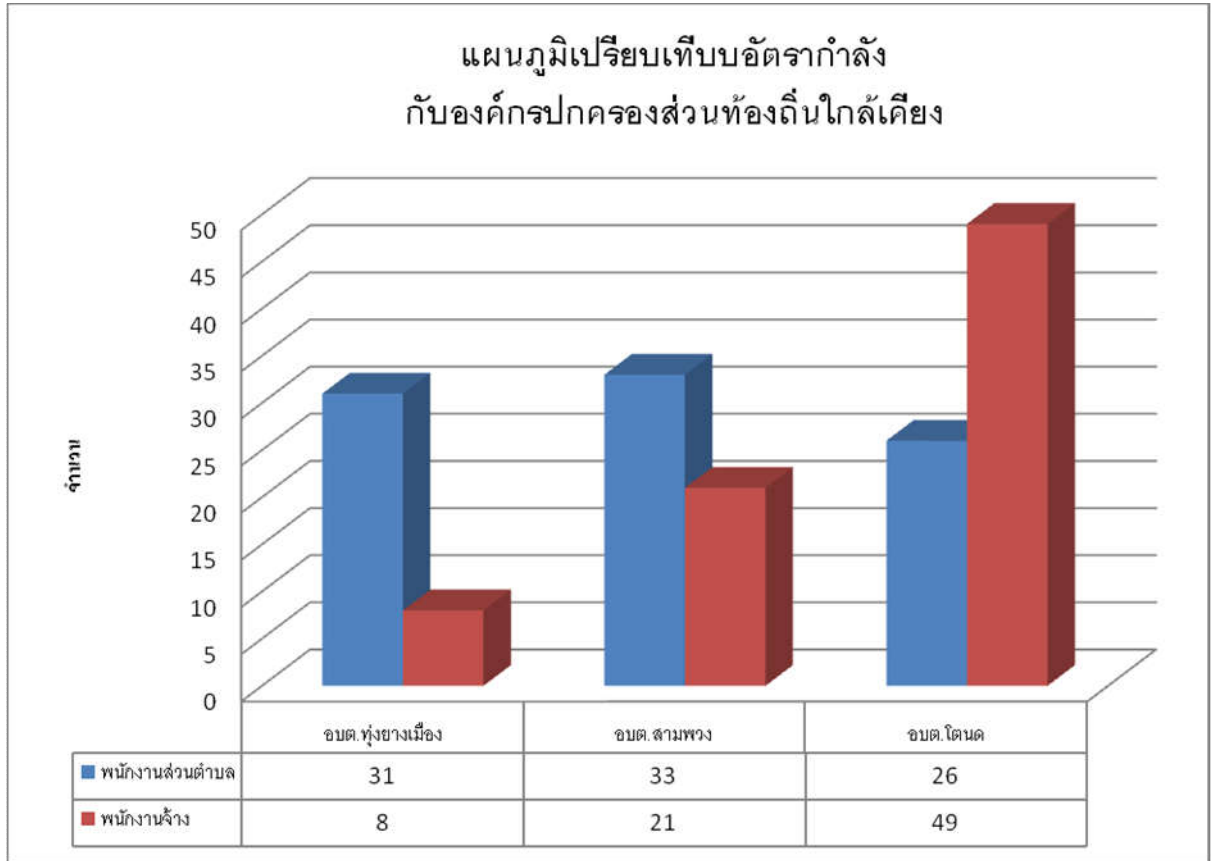


การพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง ที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถ มีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับ สถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการ อัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกระดัง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหาร ส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งยางเมือง อำเภอคีรีมาศ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งยางเมือง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งยางเมือง และองค์การบริหารส่วนตำบลสามพวง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

❖ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓  
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้





๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๗) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้



๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### ❖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย



๕) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ว่าประชาชนมีปัญหาอะไร มีความจำเป็นขั้นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญ โดยข้อมูลพื้นฐานของตำบลหนองกระดัง มีดังนี้

ตำบลหนองกระดัง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของที่ว่าการอำเภอศรีราชา ไปตามทางหลวงชนบทสายโตนด - หุ่่งยางเมือง เป็นระยะทางประมาณ ๕ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลอื่นในอำเภอศรีราชา และอำเภอกงไกรลาศ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง มีที่ทำการตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๔ ตำบลหนองกระดัง อำเภอศรีราชา จังหวัดสุโขทัย มีเนื้อที่ประมาณ ๓๑.๔๗ ตารางกิโลเมตร (พื้นที่ ๑๙,๖๖๘.๗๕ ไร่) มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

##### ๔.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

##### ๔.๑.๑ ที่ตั้ง

ทิศตะวันออกเฉียงใต้ ติดต่อกับ ตำบลท่าฉนวน อำเภอกงไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลโตนดและตำบลสามพวง อำเภอศรีราชา จังหวัดสุโขทัย

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลโตนด อำเภอศรีราชา จังหวัดสุโขทัย

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลสามพวง และตำบลหุ่่งยางเมือง อำเภอศรีราชา จังหวัดสุโขทัย

##### ๔.๑.๒ เนื้อที่

ตำบลหนองกระดัง มีเนื้อที่ทั้งหมด ๑๙,๖๖๘.๗๕ ไร่ หรือประมาณ ๓๑.๔๗ ตารางกิโลเมตร

##### ๔.๑.๓ ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม สภาพพื้นที่ค่อนข้างราบเรียบถึงเป็นลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อย ความลาดชัน ๑ - ๕ เปอร์เซ็นต์ สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง ประมาณ ๔๕ - ๕๕ เมตร โดยมีทิศทางลาดเทของพื้นที่ไปด้านทิศตะวันออกเฉียงและตะวันตก มีลำน้ำที่สำคัญไหลผ่านพื้นที่ได้แก่

๑. คลองสามพวง ความยาวประมาณ ๓.๒ กิโลเมตร

๒. คลองท่าช้าง ความยาวประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร

๓. คลองหรั่ยหนองถ่าน ความยาวประมาณ ๒.๖ กิโลเมตร

๔. คลองมาบพญา-วังน้ำ ความยาวประมาณ ๓ กิโลเมตร



๕. คลองยาง ความยาวประมาณ ๖.๓ กิโลเมตร  
 ๖. คลองธรรมโรง-โปร่งพรหม ความยาวประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร  
 ๗. คลองตาเกตุ ความยาวประมาณ ๔.๕ กิโลเมตร

๔.๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง แบ่งการปกครอง เป็น ๖ หมู่บ้าน มีประชากรตามทะเบียนราษฎร รวมทั้งสิ้น ๓,๔๘๗ คน แบ่งเป็นชาย ๑,๖๘๑ คน หญิง ๑,๘๐๖ คน มีจำนวนครัวเรือน ๙๗๓ ครัวเรือน

(ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านหนองกระดิ่ง	๓๐๐	๔๙๘	๕๓๙	๑,๐๓๗
๒	บ้านลำคลองยาง	๒๐๒	๓๑๙	๓๗๔	๖๙๓
๓	บ้านห้วยวด	๑๒๖	๒๐๘	๒๑๙	๔๒๗
๔	บ้านเนินพยอม	๒๕๗	๔๗๘	๔๗๘	๙๕๖
๕	บ้านคันทันน้ำบอน	๓๗	๖๖	๗๑	๑๓๗
๖	บ้านทุ่งกระโพ	๕๑	๗๐	๘๖	๑๕๖
รวม		๙๗๓	๑,๖๓๙	๑,๘๔๗	๓,๔๘๖

๔.๒ ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ การเกษตร

ประชากรตำบลหนองกระดิ่ง ส่วนใหญ่มีรายได้จากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

ดังนี้

- การทำนา
- การทำไร่ เช่น ข้าวโพด ถั่ว อ้อย

๔.๒.๒ การปศุสัตว์

- เลี้ยงสัตว์ เช่น เลี้ยงหมู เลี้ยงวัว เลี้ยงไก่ เลี้ยงปลา

๔.๒.๓ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ปั้มน้ำมันหัวฉีด ๗ แห่ง
- ปั้มน้ำมันหลอด ๕ แห่ง
- โรงสี/รับซื้อพืชผลการเกษตร ๓ แห่ง
- ร้านค้าปลีก ๒๒ แห่ง
- ร้านซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า ๑ แห่ง
- ร้านซ่อมรถ ๒ แห่ง
- ร้านเสริมสวย ๒ แห่ง

๔.๓ ด้านสังคม

๔.๓.๑ การศึกษา



❖ การศึกษาในระบบ

ลำดับ ที่	ชื่อโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน
๑	โรงเรียนบ้านลำคลองยาง	๑ แห่ง
๒	โรงเรียนบ้านเนินพะยอม	๑ แห่ง
๓	โรงเรียนบ้านหนองกระดิ่ง (ขยายโอกาส)	๑ แห่ง
๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลำคลองยาง	๑ แห่ง
๕	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดถาวนานาม	๑ แห่ง

❖ การศึกษานอกระบบ

ลำดับ ที่	สถานศึกษา/ศูนย์การเรียนชุมชน	จำนวน
๑	ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลหนองกระดิ่ง	๑ แห่ง

๔.๓.๒ สถาบันและองค์การทางศาสนา

ลำดับ ที่	ประเภท	จำนวน	ชื่อ/ที่ตั้ง	จำนวน		
				พระภิกษุ	สามเณร	แม่ชี
๑	วัด	๑ แห่ง	วัดถาวนานาม หมู่ที่ ๔ ตำบล หนองกระดิ่ง	๑	-	-

๔.๓.๓ สาธารณสุข

ลำดับ ที่	ชื่อ/ที่ตั้ง	จำนวน	จำนวน	
			บุคลากรทางการแพทย์ และลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่	อาสาสมัคร สาธารณสุข
๑	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หนองกระดิ่ง	๑ แห่ง	๓ คน	๖๗ คน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

ก. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

(๑) ฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง ๑๒ คน มีหน้าที่ด้านนิติบัญญัติตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนดและควบคุมตรวจสอบการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง

(๒) ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย คณะผู้บริหารฯ โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน

มีหน้าที่ทางด้านบริหารกำหนดนโยบายในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง ตามที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และตามระเบียบกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง



ข. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) จำนวนพนักงานส่วนตำบล / ลูกจ้าง / พนักงานจ้าง

ลำดับ ที่	สำนัก/กอง	พนักงานส่วน ตำบล/พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
๑	ปลัด/รองปลัด	๒	-	-	๒
๒	สำนักปลัด อบต.	๓	-	๑๕	๑๘
๓	กองคลัง	๒	-	๓	๕
๔	กองช่าง	๑	-	๕	๖
๕	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	๕	๕
๖	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	๕	-	๒	๕
รวมทั้งสิ้น		๑๓	-	๓๐	๔๓

(ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐)

(๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร (เฉพาะพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครอง)

- ปริญญาโท จำนวน ๕ คน
- ปริญญาตรี จำนวน ๑๙ คน
- ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๙ คน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่งนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)

การพัฒนาประเทศที่สำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” วิสัยทัศน์ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา



## นโยบายรัฐบาล

### ๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมายมาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ยามใจหรือประสงค์ร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ยังทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายและเกิดประโยชน์ในวงกว้าง

### ๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๑ ในระยะเร่งด่วน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการเตรียมพร้อมสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนในกิจการ ๕ ด้าน ประกอบด้วย

- การบริหารจัดการชายแดน
- การสร้างความมั่นคงทางทะเล
- การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ
- การสร้างความไว้วางใจกับประเทศเพื่อนบ้าน
- การเสริมสร้างในการปฏิบัติการทางการทหารร่วมกันของอาเซียน โดยเน้นความร่วมมือเพื่อ

ป้องกัน แก้ไขข้อพิพาทต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาเส้นเขตแดนโดยใช้กลไกระดับทวิภาคีและพหุภาคี

๒.๒ เร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนายทศศาสตร์ เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนามาใช้ตามแนวทางกลยุทธานุภาพแบบสันติวิธี พร้อมส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้

๒.๓ พัฒนาและเสริมสร้างของกองทัพและระบบป้องกันประเทศให้ทันสมัย มีความพร้อมในการรักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติ ปลอดภัยจากการคุกคามทุกรูปแบบ ส่งเสริมและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การพึ่งพาตนเองในการผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์ รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในอุตสาหกรรมป้องกันประเทศได้

๒.๔ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่านโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบสำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าในด้านการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม โดยจะนำกลไกทางการทูตแบบบูรณาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

### ๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน ด้วยการปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็นและเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ



๓.๓ ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการชุมชน ให้มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรมและการสงเคราะห์ ผู้ยากไร้ไร้โอกาส พัฒนาศักยภาพ คุ่มครองและพิทักษ์สิทธิจัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก

๓.๔ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีเงินหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานพักฟื้น และโรงพยาบาล ที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัว รวมทั้งพัฒนาระบบการเงิน การคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

๓.๕ เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย

๓.๖ จัดระเบียบสังคม สร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนทั่วไป โดยใช้ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้ประกาศไว้แล้ว

๓.๗ แก้ปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกรและการรุกกล้าเขตป่าสงวน โดยการกระจายสิทธิการถือครองให้แก่ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่ไม่ได้รุกกล้า และออกมาตรการป้องกันการเปลี่ยนมือไปอยู่ในครอบครองของผู้ที่ไม่ใช่เกษตรกร ใช้เทคโนโลยีดาวเทียมสำรวจและวิธีการแผนที่ทันสมัย แก้ไขปัญหาเขตที่ดินทับซ้อนและแนวเขตพื้นที่ป่าที่ไม่ชัดเจน

๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๔.๑ จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

๔.๒ ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปมีสิทธิเลือกรับบริการการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยอาจจะพิจารณาจัดให้มีคู่มือการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง

๔.๓ ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไปมีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้

๔.๔ พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

๔.๕ ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนา มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๕.๑ วางรากฐานให้ระบบหลักประกันสุขภาพให้มีความครอบคลุมประชากรในทุกภาคส่วนอย่างมีคุณภาพโดยไม่มีความเหลื่อมล้ำของคุณภาพบริการในแต่ละระบบ และบูรณาการข้อมูลระหว่างทุกระบบหลักประกันสุขภาพ





๕.๒ พัฒนาระบบบริหารสุขภาพ โดยเน้นการป้องกันโรคมามากกว่ารอให้ป่วยแล้วจึงมารักษา สร้างกลไกจัดการสุขภาพในระดับเขตแทนการกระจุกตัวอยู่ที่ส่วนกลาง ปรับระบบการจ้างงาน การกระจายบุคลากรและทรัพยากรสาธารณสุขให้เหมาะสมกับท้องถิ่น

๕.๓ ประสานการทำงานระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการตั้งครุภีในวัยรุ่น และปัญหาด้านการแพทย์และจริยธรรมของการอุมบุญ การปลูกถ่ายอวัยวะและสเต็มเซลล์ โดยจัดให้มีมาตรการและกฎหมายที่รัดกุม

๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

รัฐบาลจะดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการทันที ระยะต่อไปที่ต้องแก้ไขปัญหาพื้นฐานที่ค้างคาอยู่ และระยะยาวที่ต้องวางรากฐานเพื่อความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๖.๑ ในระยะเร่งด่วน เร่งจ่ายงบลงทุนของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ยังค้างอยู่ก่อนที่จะพันกำหนดภายในสิ้นปีนี้

๖.๒ สานต่อนโยบายงบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ได้จัดทำไว้ โดยนำหลักการสำคัญของการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ให้ความสำคัญในการบูรณาการงบประมาณ และความพร้อมในการดำเนินงานร่วมนำแหล่งเงินอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย ทบทวนภารกิจที่มีลักษณะไม่ยั่งยืนหรือสร้างภาระหนี้สาธารณะของประเทศเกินความจำเป็น และแสดงรายการลงทุนในระดับจังหวัดเพื่อความโปร่งใส เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๓ กระตุ้นการลงทุนด้วยการเร่งพิจารณาโครงการลงทุนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนักลงทุนยื่นขออนุมัติส่งเสริมการลงทุนไว้แล้วให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว และนำโครงการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานประเภทที่มีผลตอบแทนดี

๖.๔ ดูแลเกษตรกรให้มีรายได้ที่เหมาะสมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ลดต้นทุนการผลิต การช่วยเหลือในเรื่องปัจจัยการผลิตอย่างทั่วถึง

๖.๕ ลดอุปสรรคในการส่งออกเพื่อให้เกิดความคล่องตัว เช่น ปรับปรุงวิธีการตรวจรับรองมาตรฐานสินค้าและมาตรฐานการผลิตระดับไร่นา เป็นต้น

๖.๖ ชักจูงให้นักท่องเที่ยวต่างชาติเข้ามาเที่ยวในประเทศไทย โดยพิจารณามาตรการลดผลกระทบจากการประกาศใช้กฎอัยการศึกในบางพื้นที่ที่มีต่อการท่องเที่ยวในโอกาสแรกที่จะทำได้

๖.๗ ในระยะยาวต่อไป ประสานนโยบายการเงินและการคลังให้สอดคล้องกันเพื่อสนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจพร้อมกับการรักษาเสถียรภาพของราคาอย่างเหมาะสม

๖.๘ แก้ปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนและปัญหาขาดแคลนน้ำในบางพื้นที่และบางฤดูกาล โดยระดมความคิดเห็นเพื่อหาทางออกไม่ให้เกิดน้ำท่วมรุนแรงดังเช่นปี ๒๕๕๔ ส่วนภาวะภัยแล้งนั้นรัฐบาลจะเร่งดำเนินการสร้างแหล่งน้ำขนาดเล็กให้กระจายครอบคลุม ซึ่งจะสามารถทำได้ในเวลาประมาณ ๑ ปี

๖.๙ ปฏิรูปโครงสร้างราคาเชื้อเพลิงประเภทต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับต้นทุนและให้มีภาวะภาษีที่เหมาะสมระหว่างน้ำมันต่างชนิดและผู้ใช้ต่างประเภท รวมถึงการดำเนินการให้มีการสำรวจและผลิตก๊าซธรรมชาติและน้ำมันดิบรอบใหม่ทั้งในทะเลและบนบก และดำเนินการให้มีการสร้างโรงไฟฟ้าเพิ่มขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐและเอกชน ด้วยวิธีการเปิดเผย โปร่งใส และเป็นมิตรต่อสภาวะแวดล้อม พร้อมทั้งร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนาพลังงาน

๖.๑๐ ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บภาษีให้จัดเก็บอย่างครบถ้วน โดยปรับปรุงโครงสร้างภาษีให้คงภาษีเงินได้ไว้ในระดับปัจจุบัน ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล แต่ปรับปรุงโครงสร้างอัตราภาษีทางการค้าและ



ขยายรากฐานการจัดเก็บภาษีประเภทใหม่ ซึ่งจะจัดเก็บจากทรัพย์สิน เช่น ภาษีมรดก ภาษีจากที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง โดยให้มีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยให้น้อยที่สุด

รวมทั้งปรับปรุงการลดหย่อนภาษีเงินได้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้มีรายได้น้อย และยกเลิกการยกเว้นภาษีประเภทที่เอื้อประโยชน์เฉพาะผู้มีฐานะการเงินดี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากขึ้น

๖.๑๑ บริหารจัดการหนี้ภาครัฐที่เกิดขึ้นในช่วงรัฐบาลที่ผ่านมา ซึ่งจำนวนสูงมากกว่า ๗๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และเป็นภาระงบประมาณใน ๕ ปีข้างหน้า อันจะทำให้เหลืองบประมาณเพื่อการลงทุนพัฒนาประเทศน้อยลง โดยประมวลหนี้เหล่านี้ให้ครบถ้วน หาแหล่งเงินระยะยาวมาสะสางหนี้ทั้งหมด และยืดระยะเวลาชำระคืนให้นานที่สุดเพื่อลดภาระของงบประมาณในอนาคต

๖.๑๒ ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ด้านการขนส่งและคมนาคมทางบก โดยเริ่มโครงการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนใน กทม. และรถไฟฟ้าเชื่อม กทม. กับเมืองบริวารเพิ่มเติมเพื่อลดเวลาในการเดินทางของประชาชน เพื่อตั้งฐานให้รัฐบาลต่อไปทำได้ทันที

- ด้านคมนาคมทางอากาศ โดยปรับปรุงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิระยะที่ ๒ ท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานในภูมิภาค เพื่อให้สามารถรองรับปริมาณการจราจรทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ด้านการคมนาคมทางน้ำ โดยพัฒนาการขนส่งสินค้าทางลำน้ำชายฝั่งทะเล เพื่อลดต้นทุนระบบโลจิสติกส์ของประเทศ เริ่มจากการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือชายฝั่งอ่าวไทยและอันดามัน ตลอดจนผลักดันให้ท่าเรือในลำน้ำเจ้าพระยาและป่าสักมีการใช้ประโยชน์ในการขนส่งสินค้าภายในประเทศ และเชื่อมโยงกับท่าเรือแหลมฉบัง รวมทั้งการขุดลอกร่องน้ำลึก

๖.๑๓ ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการในสาขาขนส่งที่มีการแยกบทบาทและภารกิจของหน่วยงานในระดับนโยบาย หน่วยงานกำกับดูแล และหน่วยปฏิบัติที่ชัดเจน และจัดตั้งหน่วยงานกำกับดูแลระบบรางเพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานการให้บริการและความปลอดภัย โครงสร้างอัตราค่าบริการที่เป็นธรรม การลงทุน การบำรุงรักษาและการบริหารจัดการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการพัฒนาระบบรางให้เป็นโครงข่ายหลักของประเทศ

๖.๑๔ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการของรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายและมาตรการที่จะแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูกิจการ ตลอดจนพิจารณาความจำเป็นในการควบรวมกิจการเป็นรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๖.๑๕ ในด้านเกษตรกรรม ดำเนินการใน ๒ เรื่องใหญ่ คือ การปรับโครงสร้างการผลิตสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการด้วยวิธีการต่าง ๆ

๖.๑๖ ในด้านอุตสาหกรรม ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของประเทศ อาทิ ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ส่งเสริมอุตสาหกรรมที่ใช้การออกแบบและสร้างสรรค์ เป็นต้น

๖.๑๗ เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมให้เข้มแข็งสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๑๘ ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้

๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน



- เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน โดยเร่งขับเคลื่อนตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ๖ ประเทศ (GMS) แผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิระวดี-เจ้าพระยา-แม่โขง (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSTEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียน

- พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดนและโครงข่ายการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศเพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) โดยระยะแรกให้ความสำคัญกับด้านชายแดนที่สำคัญ ๖ ด้าน ได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเดา อรัญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึก และบ้านคลองใหญ่

๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และนวัตกรรม

๘.๑ สนับสนุนการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการวิจัยและพัฒนาของประเทศเพื่อมุ่งเป้าหมายให้ไม่ต่ำกว่า ๑% ของรายได้ประชาชาติ และมีสัดส่วนรัฐต่อเอกชน ๓๐:๗๐ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน

๘.๒ ส่งเสริมให้โครงการลงทุนขนาดใหญ่ของประเทศ เช่น ด้านพลังงานสะอาด ระบบราง ยานยนต์ไฟฟ้า การจัดการน้ำและขยะ ใช้ประโยชน์จากผลการศึกษาวิจัย และพัฒนาและนวัตกรรมของไทยตามความเหมาะสม ในกรณีที่ต้องซื้อวัสดุอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีจากต่างประเทศ จะให้มีเงื่อนไขการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ในอนาคตด้วย

๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๙.๑ ในระยะเฉพาะหน้า เร่งปกป้องและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า โดยให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ พร้อมส่งเสริมการปลูกไม้มีค่าทางเศรษฐกิจในพื้นที่เอกชน เพื่อลดแรงกดดันในการตัดไม้จากป่าธรรมชาติ

๙.๒ ในระยะต่อไป พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดินและแก้ไขการบุกรุกที่ดินของรัฐ โดยยึดแนวพระราชดำริที่ให้ประชาชนสามารถอยู่ร่วมกับป่าได้ เช่น การกำหนดเขตป่าชุมชนให้ชัดเจน

๙.๓ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศให้เป็นเอกภาพในทุกมิติทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จัดให้มีแผนบริหารน้ำของประเทศ เพื่อให้การจัดทำแผนงานไม่เกิดความซ้ำซ้อนมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

๙.๔ เร่งรัดการควบคุมมลพิษทางอากาศ ขยะ และน้ำเสีย ที่เกิดจากการผลิตและบริโภค ในพื้นที่ที่สามารถจัดการขยะมูลฝอยด้วยการแปรรูปเป็นพลังงานก็จะสนับสนุนให้ดำเนินการ ส่วนขยะอุตสาหกรรมนั้น จะวางระเบียบมาตรการเป็นพิเศษ โดยกำหนดให้ทั้งในบ่อขยะอุตสาหกรรมที่สร้างขึ้นแบบมีมาตรฐาน และพัฒนาระบบตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งขยะติดเชื้อ และใช้มาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๐.๑ จัดระบบอัตราค่าจ้างและปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐให้เหมาะสมและเป็นธรรม ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นวางใจในระบบราชการ ลดต้นทุนดำเนินการของภาครัฐกิจเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันกับนานาชาติประเทศ การรักษาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไว้ในระบบ



ราชการ โดยจะดำเนินการตั้งแต่ระยะเฉพาะหน้าไปตามลำดับความจำเป็นและตามที่กฎหมายเอื้อให้สามารถดำเนินการได้

๑๐.๒ ในระยะแรก กระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริหารสาธารณะได้รวดเร็ว ทั้งจะวางมาตรการทางกฎหมาย มิให้เจ้าหน้าที่หลีกเลี่ยง ประวิงเวลา หรือใช้อำนาจโดยมิชอบก่อให้เกิดการทุจริต หรือสร้างความเสียหายแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักลงทุน

ส่วนในระยะเฉพาะหน้า จะเน้นการปรับปรุงหน่วยงานให้บริการด้านการทำธุรกิจ การลงทุน และด้านบริการสาธารณะในชีวิตประจำวันเป็นสำคัญ

๑๐.๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายบุคลากรภาครัฐ วางมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมือง และส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ

๑๐.๔ ปรับปรุงและจัดให้มีกฎหมายที่ครอบคลุมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในภาครัฐทุกระดับ โดยถือว่าเรื่องนี้เป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติ และเป็นเรื่องที่ต้องแทรกอยู่ในการปฏิรูปทุกด้าน

#### ๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๑๑.๑ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ล้าสมัย ไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจะใช้กลไกของหน่วยงานเดิมที่มีอยู่ และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นคณะกรรมการที่จะจัดตั้งขึ้นเฉพาะกิจเป็นผู้เร่งดำเนินการ

๑๑.๒ ในระยะต่อไป จะจัดตั้งองค์กรปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ



กระบวนการทัศน์ในการพัฒนาประเทศไทยภายใต้ “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เป็นการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่ **มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน** ตามวิสัยทัศน์รัฐบาลเป็นรูปแบบที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “**ประชารัฐ**” ที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรทั้งในและระดับโลก



## นโยบายมหาดไทย

๑. การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ ด้วยการเสริมสร้างความรักความสามัคคีของคนในชาติ
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย ให้ใช้กลไกคณะกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อย และบูรณาการทุกภาคส่วนในการเฝ้าระวังและป้องกันการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ รวมทั้งจัดทำแผนเผชิญเหตุให้มีความพร้อมในการดำเนินการและสั่งการ
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรภาพ เน้นการลด Demand side และ Supply side และอาศัยกลไกประชารัฐระดับพื้นที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา
๔. การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว การค้ามนุษย์ และการทำประมงผิดกฎหมาย
๕. การดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรม การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของพี่น้องประชาชนด้วยความรวดเร็ว
๖. ในเรื่องของการจัดที่ดินทำกินให้ชุมชนภายใต้นโยบายที่ดินแห่งชาติ (คทช.)
๗. การขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากตามนโยบายประชารัฐ เน้นย้ำการพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน OTOP ให้ได้มาตรฐาน
๘. การสนับสนุนเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ และระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)
๙. การบริหารจัดการขยะมูลฝอย ขอให้กำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการอย่างเป็นระบบ
๑๐. การบูรณาการแก้ไขปัญหาฝักตบขวาและวัชพืช ขอให้เร่งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การเก็บเล็ก และการจัดตั้งชุมชนคนริมน้ำในพื้นที่ต่างๆ
๑๑. การจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ซึ่งขณะนี้มีผังนโยบาย ผังเมืองรวม ผังปฏิบัติ และมีกลไกที่จะทำให้การปรับปรุงผังเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการ
๑๒. การเตรียมความพร้อมในการจัดการสาธารณภัยในพื้นที่ ต้องมีความพร้อมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๓. การรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน ขอให้กำชับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับผู้ขับขี่ยานพาหนะทุกประเภทอย่างเข้มงวด
๑๔. การดำเนินโครงการส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจภายในประเทศ (Local Economy) ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส โดยขอให้เร่งรัดการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามเป้าหมาย เน้นความโปร่งใส คู่คุณค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
๑๕. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน (ถนนในหมู่บ้าน/ท้องถิ่น) ดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้สามารถใช้งานได้อย่างรวดเร็ว

## แผนพัฒนาจังหวัดสุโขทัย

วิสัยทัศน์ “มรดกโลกล้ำเลิศ เมืองอารยธรรมและความยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร อุตสาหกรรมและการบริหาร ให้มีคุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐานสากลเกิดความมูลค่าทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐานมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ สังคม สุขภาวะและรักษาสมดุลสภาพแวดล้อมให้เข้มแข็งปลอดภัยและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน



## องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง

วิสัยทัศน์ของตำบลหนองกระดัง คือ “ชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมอาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิต อำนวยศิลปะวัฒนธรรม” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง การให้บริการด้านสาธารณสุขภาค การส่งเสริมและพัฒนาบุตรหลานก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญ ของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลหนองกระดังเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลหนองกระดัง ซึ่งได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

#### ๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย ทั้งเส้นทางสายหลักและทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี เช่น ดำเนินการปรับปรุงถนนที่ได้รับถ่ายโอนจากหน่วยงานต่างๆ ถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน หรือมีลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการ ให้เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรังบดอัด หรือปรับเกรดให้มีสภาพดีขึ้น สามารถอำนวยความสะดวกในการสัญจรไป-มา การขนส่งสินค้าทางการเกษตรและการพาณิชย์ให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น เพื่อเป็นการกระจายความเจริญไปยังทุกที่

๑.๒ สร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทั้งตำบล รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการการบริหารระบบประปาหมู่บ้าน

๑.๓ สร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ และระบบชลประทาน โดยเพิ่มหรือพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค หรือเพื่อใช้ในการเกษตรให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึง และเพียงพอ

๑.๔ ให้การสนับสนุนด้านเทคนิค วิชาการเครื่องมือ เครื่องจักรกล บุคลากร ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ให้กับหมู่บ้านในพื้นที่ตำบลทั้งหมด

๑.๕ ขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า ตามสภาพพื้นที่ให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๑.๖ ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะริมถนน ในเขตชุมชน เขตเสี่ยง ในพื้นที่ตำบลหนองกระดังให้ ครอบคลุมและทั่วถึง

๑.๗ ติดตั้งกล่องวงจรปิดเพื่อใช้ในการเฝ้าระวัง และเป็นหลักฐานป้องกันการโจรกรรม และภัยต่างๆ ให้ทั่วถึงทั้งตำบล

#### ๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สนับสนุนส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม โดยสร้างระบบเศรษฐกิจที่ดี มั่นคงส่งเสริมการค้า จัดให้มีศูนย์กลางจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน การลงทุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน หรืออุตสาหกรรมขนาดย่อม

๒.๒ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบพอเพียง และชุมชนแบบพึ่งตนเอง



๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพหลัก เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น

๒.๕ จัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพ เพื่อส่งเสริมให้กับประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็นการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นในการขาดเงินทุนให้แก่ประชาชนในตำบล

### ๓. นโยบายด้านสังคม

๓.๑ ส่งเสริมการสร้างชุมชนน่าอยู่ การสร้างความเข้มแข็ง และความสามัคคีของชุมชน

๓.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในตำบลทุกกลุ่ม

๓.๓ ส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัว สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้แก่ครอบครัว

๓.๔ สนับสนุนกิจกรรมสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล

๓.๕ ให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และเด็กนักเรียนที่ขาดแคลน

๓.๖ ส่งเสริมและเพิ่มคุณค่า ของผู้สูงอายุโดยหากิจกรรมและอาชีพเสริม

๓.๗ สร้างหรือปรับปรุงที่อยู่อาศัยสำหรับผู้สูงอายุ ผู้มีรายได้น้อยและผู้ยากไร้

๓.๘ สนับสนุนส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๙ สนับสนุนส่งเสริม เด็ก เยาวชน และประชาชน ในการจัดกิจกรรมป้องกันและต่อต้าน การแพร่ระบาดของยาเสพติด

### ๔. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐาน และกิจกรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อ.ส.ม.) ให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

๔.๒ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลหนองกระดัง มีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ พร้อมทั้งป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อ โดยให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี รวมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

๔.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลหนองกระดัง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายทุกชนิด โดยจะจัดสนามกีฬาในแต่ละชุมชน หมู่บ้านอย่างพอเพียง

๔.๔ สนับสนุนพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวตำบลหนองกระดังตามยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข

๔.๕ ส่งเสริมและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของตำบลหนองกระดัง ให้ดีขึ้น

๔.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดสร้างภูมิทัศน์สถานที่สำคัญ การบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๔.๗ การพัฒนาจัดสร้างที่กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในตำบล

๔.๘ รณรงค์สร้างจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด ส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน อีกทั้งสนับสนุนกิจกรรมการบริหารงานอ่างเก็บน้ำทุกแห่งในตำบล



๔.๙ สนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์ป่าชุมชน

๕. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ ส่งเสริมกิจกรรมและการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้น่าอยู่และให้มี

ประสิทธิภาพ

๕.๓ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้

๕.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาแบบตลอดชีวิตแก่ประชาชนในตำบล

๕.๕ ส่งเสริมการกิจกรรมการกีฬาให้หลากหลายและทั่วถึงทุกชุมชนทุกหมู่บ้าน

๕.๖ ส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรมให้เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่นของตำบล เช่น

งานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีสงกรานต์และรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ งานประเพณีลอยกระทง เป็นต้น ฯลฯ

๕.๗ ส่งเสริมสนับสนุนการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ ขนบธรรมเนียม

ประเพณี

๕.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนได้ศึกษาอบรมและเรียนรู้ศาสนาและ

วัฒนธรรมท้องถิ่น

๕.๙ สนับสนุนให้มีสนามกีฬา และมีการจัดแข่งขันกีฬาในระดับหมู่บ้านและตำบล

เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน และส่งเสริมการแข่งขันกีฬาในระดับที่สูงขึ้นด้วย

๖. นโยบายด้านการท่องเที่ยว

๖.๑ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างสมดุลและยั่งยืน

๖.๒ ฟื้นฟูเอกลักษณ์ของชุมชน เช่น ภาษาท้องถิ่น ประเพณีและวิถีชีวิตดั้งเดิม

ของชุมชน

๗. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร

๗.๑. ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง

เป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนองค์กรประชาชน โดยการ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อประชาชนชาวตำบล”

๗.๒ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นๆ ทุก

แห่ง โดยกรณีที่เกิดเหตุจำเป็นเร่งด่วนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๓ เพิ่มประสิทธิภาพของการประชาสัมพันธ์แบบบูรณาการ เพื่อเป็นการสร้าง

ภาพพจน์ให้ประชาชนยอมรับและให้ความเชื่อถือ

๗.๔ ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการทำงาน โดยนำการบริหารงานแนวใหม่

มาใช้ มีการจัดระบบการบริหาร และการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ





๗.๕ สร้างระบบงานบริหารงานบุคคล และค่าตอบแทนแนวใหม่ โดยยึดหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานโดยดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

๗.๖ เน้นการบริหารราชการแบบเปิดโดยเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้กับประชาชนเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติงาน และตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗.๗ สร้างแรงจูงใจและเพิ่มขวัญ และกำลังใจให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ผลการปฏิบัติงานดีเด่นและเป็นที่ยอมรับ

๗.๘ สนับสนุนเพิ่มศักยภาพของพนักงาน สมาชิกสภาฯ และผู้บริหาร ให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และมีประสบการณ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๗.๙ บริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการรักษาวินัยทางการคลัง

๗.๑๐ พัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า โดยการปรับปรุงระบบการจัดการเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

๗.๑๑ สร้างอาคารที่ทำการและอาคารอเนกประสงค์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังเพื่อให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก สมศักดิ์ศรี รวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้น่ามองและสวยงามทุกชุมชนทุกหมู่บ้าน

๗.๑๒ จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ส่วนต่างๆ ให้พร้อมปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชนตำบลหนองกระดังได้รวดเร็ว และประทับใจ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<ul style="list-style-type: none"><li>- ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่น</li><li>- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน</li><li>- มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่</li><li>- มีแหล่งน้ำสำหรับทำการเกษตรเพียงพอ</li><li>- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น</li><li>- มีระบบประปาที่ทั่วถึงและเพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค</li><li>- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรมผลผลิต</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพ อย่างเข้มแข็ง</li><li>- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง มีจำนวนบุคลากรยังไม่ครบตามตำแหน่ง</li><li>- ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร</li><li>- การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ทั่วถึงและเข้มแข็ง</li><li>- ต้นทุนการผลิตสูง และผลผลิตราคาตกต่ำ</li><li>- ขาดความรู้ในการประกอบรายได้เสริม เพิ่มรายได้</li></ul>



ทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ	
---	--

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- พระราชบัญญัติกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- นโยบายของรัฐบาลมีการสร้างความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน</li> <li>- เมืองปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่ให้การสนับสนุนและร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน</li> <li>- รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน</li> <li>- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน</li> <li>- การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมายจึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยาก</li> </ul>

รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ</p>
---

พันธกิจ

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

เป้าประสงค์

๑. การจัดให้น้ำบริโภคที่สะอาด น้ำอุปโภคที่มีคุณภาพ และเพียงพอ การจัดการน้ำเพื่อการเกษตร ให้สามารถใช้ได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อการทำการเกษตร การคมนาคมขนส่งสะดวก ปลอดภัย

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์


๑. โครงการได้มาตรฐานมากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์


แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาเศรษฐกิจ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ



๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค และทำการเกษตร	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
--	------------------------------------

 **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง อำเภอศรีราชา จังหวัดสุโขทัย

 **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน สังคม สุขภาวะและรักษาสมดุลสภาพแวดล้อมให้เข้มแข็งปลอดภัยและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒  
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา กีฬา อาชีพ และเศรษฐกิจ

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา กีฬา อาชีพ และเศรษฐกิจ

**เป้าประสงค์**

๑. การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐาน ส่งเสริมให้สังคมเป็นแหล่งภูมิปัญญา ตลอดจนการจัดระบบศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริม ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพ องค์ความรู้ในระดับครอบครัว หมู่บ้านให้มีจิตสำนึก มีความตระหนักในความร่วมมือ และการบูรณาการหาแนวคิด แนวทางที่ร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนเอง เพื่อนำสู่ความเข้มแข็ง

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. โครงการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ประชาชนได้รับประโยชน์มากขึ้น


๒. ประชาชน ได้รับประโยชน์มากขึ้น

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**


แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา สาธารณสุข และกีฬา	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓. ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๔. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มองค์กรประชาชนให้มีความเข้มแข็ง	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ



๕. ส่งเสริมให้ประชาชนนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๖. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของ อบต. ภายใต้อหัครรรรมาภิบาล	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

 **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด / กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง อำเภอคีรีมาศ จังหวัดสุโขทัย

 **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมการเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการ ให้มีคุณภาพปลอดภัย ได้มาตรฐานสากล เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน สังคม สุขภาวะและรักษาสมดุลสภาพแวดล้อมให้เข้มแข็ง ปลอดภัย และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา กีฬา อาชีพ และเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓  
การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความมั่นคงและพัฒนาสังคม

**พันธกิจ**

๑. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความมั่นคงและพัฒนาสังคม

**เป้าประสงค์**

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการสาธารณสุขที่ได้อย่างทั่วถึง

๒. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพด้านอาหาร ที่อยู่อาศัย ที่พัก และสุขภาพให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. โครงการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ประชาชนได้รับประโยชน์มากขึ้น


๒. ประชาชน ได้รับประโยชน์มากขึ้น

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**


แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและสร้างเครือข่ายประชาธิปไตย	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓. พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้าน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ



ต่างๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง	
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา สาธารณสุข และกีฬา	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

 **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด / กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

 **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมการเกษตร อุตสาหกรรม และการบริการ ให้มีคุณภาพปลอดภัย ได้มาตรฐานสากล เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน สังคม สุขภาวะและรักษาสมดุลสภาพแวดล้อมให้เข้มแข็ง ปลอดภัย และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความมั่นคงและพัฒนาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔  
ส่งเสริมสืบสานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมสืบสานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสุขภาพอนามัยที่ดี ขจัดปัญหาความยากจน แก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้ยากไร้ตลอดจนการส่งเสริมการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์


๑. โครงการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ประชาชนได้รับประโยชน์มากขึ้น


๒. ประชาชน ได้รับประโยชน์มากขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร ด้านท่องเที่ยว	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ



 **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**  
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง อำเภอกีรีมาศ จังหวัด  
สุโขทัย

 **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นอย่าง  
ยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :  
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมสืบสานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ  
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ  
กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า  
องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ  
ของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน  
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ  
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง  
กระดัง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อ  
สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - (๑) โครงสร้างพื้นฐานยังไม่ได้มาตรฐาน
  - (๒) การให้บริการทางเทคโนโลยีไม่ทั่วถึงครอบคลุม
  - (๓) แหล่งน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอ
๒. ด้านเศรษฐกิจ
  - (๑) ผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
  - (๒) การแปรรูปสินค้าทางการเกษตรขาดการพัฒนาต่อยอดในเชิงพาณิชย์อย่างเป็น  
รูปธรรม
  - (๓) เศรษฐกิจมีการชะลอตัวลงมีความผันผวนมากขึ้น
๓. ด้านสังคม
  - (๑) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
  - (๒) การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
  - (๓) การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม  
ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
  - (๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
  - (๕) การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์



- (๖) ปัญหาเสพติดในพื้นที่
- (๗) ปัญหาความยากจน
- (๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร
- (๙) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- ๔. ด้านการเมืองการบริหาร
  - (๑) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - (๒) การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
  - (๓) การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - (๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - (๑) การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - (๒) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
  - (๓) การขาดแคลนน้ำใช้ด้านอุปโภค - บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๖. ด้านสาธารณสุข
  - (๑) ด้านสุขภาพอนามัย
  - (๒) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - (๑) การส่งเสริมด้านการศึกษา
  - (๒) การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
  - (๓) การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
  - (๔) รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาท้องถิ่นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจใน แนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง พร้อมทั้งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ ประชากร พร้อมส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็น ประชากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้น



พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น พร้อมส่งเสริมอาชีพตามปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียงในท้องถิ่น ด้วย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา๑๖ (๒))
- (๖) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ (มาตรา๑๖ (๓))
- (๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา๑๖ (๔))
- (๘) การสาธารณสุขการ (มาตรา๑๖ (๕))
- (๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา๑๖ (๒๖))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา๖๗(๖))
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖ (๑๐))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖ (๑๒))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา๑๖ (๑๔))
- (๖) การสาธารณสุข อนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา๑๖ (๑๙))

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา๖๘ (๔)), (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓)), (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))





- (๕) รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๕ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)), (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๖ (๓))
- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))



(๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๕.๘ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๘ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ และ ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ได้พิจารณาภารกิจหลัก และภารกิจรอง จากอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพความต้องการของประชาชน นโยบายของผู้บริหาร ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง เพื่อให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ ยุทธศาสตร์จังหวัดสุโขทัย ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัดสุโขทัย และแผนพัฒนาสี่ปีองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง จึงกำหนดภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง จะดำเนินการดังนี้

### ภารกิจหลัก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

๑. ก่อสร้าง บำรุงรักษาถนน สะพาน

๒. ก่อสร้าง บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค – บริโภค แหล่งน้ำทางการเกษตร

๔. จัดให้มี บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และระบบประปาหมู่บ้าน

๕. ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบลให้น่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา กีฬา อาชีพ และเศรษฐกิจ



๑. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
  ๒. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ชุมชน
  ๓. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ว่างงาน
  ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง
  ๕. ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้
  ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
  ๗. ส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัว สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้แก่ครอบครัว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความมั่นคง และพัฒนาสังคม
๑. ส่งเสริมให้ประชาชนปลูกป่าเพื่อปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  ๒. ส่งเสริมและให้ความรู้ในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า
  ๓. ส่งเสริมสถาบันชาติ พระมหากษัตริย์ ประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม
  ๔. ส่งเสริมความมั่นคง พัฒนาสังคม บรรเทาสาธารณภัย ภัยพิบัติ และความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
  ๕. ส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มศักยภาพบุคลากร หน่วยงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านส่งเสริมสืบสานศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑. ส่งเสริม สืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
  ๒. ส่งเสริม สืบสาน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว

#### ภารกิจรอง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
๖. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา กีฬา อาชีพ และเศรษฐกิจ
๘. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
  ๙. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
  ๑๐. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความมั่นคง และพัฒนาสังคม
๖. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านส่งเสริมสืบสานศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น



หน่วยงานที่รับผิดชอบตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงานงบประมาณ

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานสนับสนุน
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	- บริการชุมชนและสังคม	- เคหะและชุมชน	- กองช่าง	กองคลัง
๒	ด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา กีฬา อาชีพ และเศรษฐกิจ	- บริหารทั่วไป - บริการชุมชนและสังคม - การเศรษฐกิจ - การดำเนินงานอื่น	- บริหารงานทั่วไป - การศึกษา - สร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งบกลาง	- สำนักปลัด - กองการศึกษาฯ - กองสาธารณสุขฯ - กองคลัง	กองคลัง
๓	ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความมั่นคงและพัฒนาสังคม	- บริหารทั่วไป - บริการชุมชนและสังคม	- บริหารงานทั่วไป - การรักษาความสงบภายใน - การเกษตร - สาธารณสุข	- สำนักปลัด - กองสาธารณสุขฯ	กองคลัง
๔	ส่งเสริมสืบสานศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- บริการชุมชนและสังคม	- การศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	- กองการศึกษาฯ	กองคลัง
รวม	๔ ยุทธศาสตร์	๔ ด้าน	๙ แผนงาน	๕ สำนัก/กอง	

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๔ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง มีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น จึงขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ อัตรา และจากกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่แล้ว



สามารถปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น จึงไม่ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพียงแต่สรรหาบุคคลตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างอยู่ให้เต็มจำนวน ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการเกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานโภชนาการและอาหารปลอดภัย งานคุ้มครองผู้บริโภค การควบคุมและป้องกันโรค งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการศึกษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการและงานทันตสาธารณสุข และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย



๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดิ่ง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนา
<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๘ งานกิจการสภา</p>	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๗ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๘ งานกิจการสภา</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิต การศึกษา กีฬา อาชีพ และ เศรษฐกิจชุมชน</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความมั่นคง และพัฒนาสังคม</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๒.๒ งานการเงิน</p> <p>๒.๓ งานบัญชี</p> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๒.๒ งานการเงิน</p> <p>๒.๓ งานบัญชี</p> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความมั่นคง และพัฒนาสังคม</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานสำรวจ</p> <p>๓.๔ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <p>๓.๖ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานสำรวจ</p> <p>๓.๔ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <p>๓.๖ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ</p>



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนา
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานควบคุมโรค ๕.๖ งานบริการสาธารณสุข	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓ งานรักษาความสะอาด ๕.๔ งานควบคุมโรคและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานควบคุมโรค ๕.๖ งานบริการสาธารณสุข	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความมั่นคง และพัฒนาสังคม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารทั่วไป ๕.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ ๕.๕ งานกิจการโรงเรียน	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารทั่วไป ๕.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ และการท่องเที่ยว	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านส่งเสริมสืบสาน ศาสนา วัฒนธรรมและ ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ( ปลัด อบต. ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ( รองปลัด อบต. ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

#### สำนักปลัด อบต.

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม



การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการ ปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตาม นโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๔. ผู้ช่วยบุคลากร	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๗. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๘. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๙. นักการภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒๐. พนักงานขับรถดับเพลิง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒๑. พนักงานดับเพลิง	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๒๒. แม่บ้าน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒๓. คนงานทั่วไป	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

#### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบททดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย





มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลหนักและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นายช่างเขียนแบบ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นายช่างสำรวจ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยช่างสำรวจ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขภาพิบาลและสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองการแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น เกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารสาธารณสุข ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. พนักงานขับรถขยะ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๔	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักสันทนากการ ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง

ตารางเปรียบเทียบโครงการที่บรรจุในแผนพัฒนาสามปี กับโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติ (แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๑)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	จำนวนโครงการ		
	ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาสามปี	บรรจุในข้อบัญญัติ (นำไปปฏิบัติ)	คิดเป็นร้อยละของโครงการที่ปรากฏในแผนฯ
๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๗๐	๒๕	๓๕.๗๑
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	๑๐	๕	๕๐.๐๐
๓. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ	๘๒	๔๗	๕๗.๓๑



สิ่งแวดล้อม			
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๕	๑๑	๗๓.๓๓
รวม	๑๗๗	๘๘	๔๙.๗๑

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง มี อัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	-	๑	ยุบเลิก
๑	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	-	๑	
๔		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	๑	-	๑	
๕		นิติกร	วิชาการ	๑	-	๑	ยุบเลิก
๖		นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	๑	-	๑	ยุบเลิก
๗		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	-	๑	
๘		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	๑	-	๑	ยุบเลิก
๑๐		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๑	-	๑	ยุบเลิก
๑๑		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	๑	-	๑	
๑๒		ผช.นักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๓		ผช.นักวิเคราะห์ฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๔		ผช.บุคลากร	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๕		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๖		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	เดิม ผช. บันทึก ข้อมูล
๑๗		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๘		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๑๙		นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๒๐		พนักงานขับรถดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๒๑		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	



๒๒		แม่บ้าน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๒๓		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	-	
		รวม ๒๖ ตำแหน่ง		๒๙	๒๐	๙	ยุบเลิก ๕

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราค่า ล้างว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	-	๑	
๔		เจ้าพนักงานการเงิน ฯ	ทั่วไป	๑	-	๑	ยุบเลิก
๕		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	-	๑	ยุบเลิก
๖		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	-	๑	
๗		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	-	๑	ยุบเลิก
๘		ผช.เจ้าหน้าที่การเงินฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๙		ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๐		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๑๐ ตำแหน่ง		๑๐	๕	๕	ยุบเลิก ๓
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		วิศวกรโยธา	วิชาการ	๑	-	๑	ยุบเลิก
๓		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	-	๑	
๔		นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	๑	-	๑	ยุบเลิก
๕		นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	๑	-	๑	
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	-	๑	ยุบเลิก
๗		ผช.นายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๘		ผช.ช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๙		ผช.ช่างสำรวจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๐		ผช.นายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑		พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๑๑ ตำแหน่ง		๑๑	๖	๕	ยุบเลิก ๓
๑	กอง สาธารณสุข และ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒		นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	วิชาการ	๑	-	๑	ยุบเลิก
๓		เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ทั่วไป	๑	-	๑	



๔	สิ่งแวดล้อม	พนักงานขับรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
๕		คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	-	
		รวม ๕ ตำแหน่ง			๕	๕	๓

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒	ศาสนาและ วัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักสันทนการ	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	-	๑	ยุบเลิก ๑
๕		ครู คศ.๑	ครู	๓	๓	-	อุดหนุน
๖		ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	อุดหนุน
๗		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	อุดหนุน
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๙	๘	๑	ยุบเลิก ๑
รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง)				๖๗	๔๔	๒๓	ยุบเลิก ๑๓





รายชื่อครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแล และผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ประจำปี ๒๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนครู/ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก /ผู้ดูแลเด็ก มีผู้ครองตำแหน่ง(คน)	กรอบอัตราว่างครู/ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก /ผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก(เพิ่มเติม) (คน)
๑	นางเบญจวรรณ นุชพุดม	ศพด.อบต.หนองกระดัง	ครู คศ.๑	ครุศาสตรบัณฑิต	๗๙	๕	-	๓
๒	นางนันทกา กัณนา		ครู คศ.๑	ครุศาสตรบัณฑิต				
๒	นางอาภัสรา เมฆเขี้ยว		ครู คศ.๑	ครุศาสตรบัณฑิต				
		รวม			๗๙	๕	-	๓

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวเรวิสา แสงคำ)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

หมายเหตุ สัดส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแล และผู้ดูแลเด็ก : เด็ก = ๑ : ๑๐ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘



## สรุปบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๕๔ ตำแหน่ง ๕๔ อัตรา ดังนี้

- |  |                |
|--|----------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)      | จำนวน ๑๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)          | จำนวน ๑๐ อัตรา |
| ๓. พนักงานส่วนตำบล (ยุบเลิก)             | จำนวน ๑๓ อัตรา |
| ๔. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง)      | จำนวน ๓ อัตรา  |
| สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                 |                |
| ๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๑๕ อัตรา |
| ๖. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)    | จำนวน ๑๕ อัตรา |

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล จึงให้ยุบเลิกตำแหน่งที่ซ้ำซ้อน ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดสุโขทัย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุโขทัย เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน
๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นที่ไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดังอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วน of ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้





๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา กีฬา อาชีพ และเศรษฐกิจชุมชน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความมั่นคง และพัฒนาสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมสืบสานศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา กีฬา อาชีพ และเศรษฐกิจชุมชน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความมั่นคง และพัฒนาสังคม</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านส่งเสริมสืบสานศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>๑. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ให้มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสุขภาพอนามัยที่ดี ขจัดปัญหาความยากจน แก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ยากไร้ ตลอดจนการส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๒. การจัดให้มีน้ำบริโภคที่สะอาด น้ำอุปโภคที่มีคุณภาพ และเพียงพอ การจัดการน้ำเพื่อการเกษตร ให้สามารถใช้อย่างทั่วถึงและเพียงพอต่อการทำการเกษตร การคมนาคมขนส่งสะดวก ปลอดภัย</p> <p>๓. การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ มีมาตรฐาน ส่งเสริมให้สังคมเป็นแหล่งภูมิปัญญา ตลอดจนการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๔. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ องค์กรความรู้แก่ประชาชนในระดับครอบครัว หมู่บ้านให้มีจิตสำนึก มีความตระหนักในความร่วมมือ และการบูรณาการการหาแนวคิดแนวทางที่จะร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนเอง เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็ง</p> <p>๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดบริการสาธารณะที่ดีอย่างทั่วถึง</p> <p>๖. การสร้างระบบมาตรฐานการบริหารจัดการที่ดี การทำงานเชิงบูรณาการ สร้างความโปร่งใสเป็นธรรมต่อกลุ่มและองค์กรในตำบลหนองกระดัง</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ/พนักงานจ้าง</p>

#### การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ -๒๕๖๓)  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง อำเภอศรีมามาศ จังหวัดสุโขทัย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นิติกร ปก/ชก.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- นักวิชาการเกษตร ปก/ชก.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม มีข้อมูลพ้อง กับ กสส.
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง/ชง.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้าง</u>								
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยบุคลากร (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(เดิม) ผช.จนท. บันทึกข้อมูล
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักการภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถดับเพลิง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- แม่บ้าน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง</b>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม มีข้อผูกพัน กับ กสธ. ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก ว่างเดิม
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก ยุบเลิก ว่างเดิม ยุบเลิก ว่างเดิม
- วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	
- นายช่างโยธา ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	
- นายช่างสำรวจ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก./ชก.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
- พนักงานขับรถขยะ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานประจํารถขยะ (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักสันทนากการ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- ครู อันดับ คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	อุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>รวม</b>	<b>๖๗</b>	<b>๖๗</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>-๑๓</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	



๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			หมายเหตุ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด)	กลาง	๑	๔๙,๐๙๐	๕๘๙,๐๘๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด)	ต้น	๑	๓๒,๖๑๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	

๑) สำนักงานปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			หมายเหตุ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๒๘,๙๗๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	
๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๙,๖๑๐	ว่างเดิม มี ข้อมูลพัน กับ กสธ.
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๒๘๕	๑๕๙,๔๒๐	-	๕,๗๐๐	๖,๖๐๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเดิม
๘	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๗,๘๑๐	๒๑๓,๗๒๐	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	
๙	ผช.นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๑	๑๗,๘๑๐	๒๑๓,๗๒๐	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	
๑๐	ผช.บุคลากร	-	๑	๑๕,๕๙๐	๑๘๗,๐๘๐	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	
๑๑	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๑,๑๕๐	๑๓๓,๘๐๐	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	
๑๒	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๑,๑๕๐	๑๓๓,๘๐๐	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๑,๗๖๐	๑๔๑,๑๒๐	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๕	นักการภารโรง	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-	
๑๘	แม่บ้าน	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๓	๒๗,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-	



๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			หมายเหตุ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๒๗,๕๑๐	๓๓๐,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	
๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม มีข้อผูกพันกับ กสภ.
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเดิม
๕	ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๙,๗๗๐	๑๑๗,๒๔๐	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	
๖	ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๙,๗๗๐	๑๑๗,๒๔๐	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	
๗	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๑,๑๕๐	๑๓๓,๘๐๐	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			หมายเหตุ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๓๑,๕๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	
๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเดิม
๓	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเดิม
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๑,๙๕๐	๑๔๓,๔๐๐	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	
๕	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๙,๗๗๐	๑๑๗,๒๔๐	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	
๖	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	๑	๙,๗๗๐	๑๑๗,๒๔๐	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	
๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๐,๙๗๐	๑๓๓,๖๔๐	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	
๘	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	



๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			หมายเหตุ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงาน สาธารณสุขฯ	ต้น	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๘,๖๖๐	๑๘,๖๖๐	๑๘,๖๖๐	ว่างเดิม
๒	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ปง/ชง	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเดิม
๓	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๔	๓๖,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-	

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			หมายเหตุ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงาน การศึกษา	ต้น	๑	๓๒,๖๑๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	
๒	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	
๓	นักสันทนากการ	ปฏิบัติการ	๑	๒๔,๙๐๒	๒๙๘,๘๒๔	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	
๕	ครู	คศ.๑	๑	๒๐,๓๒๐	๒๔๓,๘๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	
๖	ครู	คศ.๑	๑	๒๐,๓๒๐	๒๔๓,๘๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	
๗	ครู	คศ.๑	๑	๑๙,๙๒๐	๒๓๙,๐๔๐	๙,๘๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๕๖๐	
๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๒,๗๑๐	๑๕๒,๕๒๐	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	
๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๒,๒๑๐	๑๔๖,๕๒๐	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้ (เพิ่มขึ้นปีละ ๕%)

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๖,๕๑๓,๖๓๕.- บาท	๔๘,๘๓๙,๓๑๗.- บาท	๕๑,๒๘๑,๒๘๓.- บาท



๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	๕๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐		
	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง																	
๒	รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐		
	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น																	
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการ	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยิบเล็ก
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																	
	สำนักงานปลัด (๐๑)																		
๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐		
	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น																	
๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐		
		ปฏิบัติการ																	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง	
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง	
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																	
๕	นิติกร	วิชาการ	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยิบเล็ก
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																	
๖	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยิบเล็ก
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																	
๗	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
		ปฏิบัติการ																	กสถ.
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๙,๑๒๐	๑๖๕,๗๒๐		
		ปฏิบัติงาน																	
๙	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยิบเล็ก
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
๑๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยิบเล็ก
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๓,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๔๘๐	๒๒๒,๓๖๐	๒๒๒,๗๒๐	๒๓๒,๒๐๐		



ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	เพิ่ม/ลด			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
										๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓							
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๓,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๔๘๐	๒๒๒,๓๖๐	๒๒๒,๗๒๐	๒๒๓,๒๐๐		
๑๔	ผู้ช่วยบุคลากร	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๔๐๐	๑๙๔,๖๔๐	๑๙๔,๘๘๐	๒๐๓,๒๘๐		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๓,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๒๐๐	๑๓๙,๔๔๐	๑๔๕,๓๒๐		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๓,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๒๐๐	๑๓๙,๔๔๐	๑๔๕,๓๒๐		
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๑	๑๔๑,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๔๗,๐๐๐	๑๕๓,๑๒๐		
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๑๙	นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๐	พนักงานขับรถดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๑	พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐		
๒๒	แม่บ้าน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๓	คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐		
	รวมสำนักปลัด		๒๙	๒๑	๕,๐๙๗,๙๐๐	๒๙	๒๙	๒๙	-๕	-	-	๑๓๗,๔๐๐	๑๔๖,๒๘๐	๑๔๘,๙๒๐	๕,๒๓๕,๓๐๐	๕,๓๔๐,๑๘๐	๕,๔๘๙,๑๐๐	ว่าง ๔	
	กองคลัง (๐๔)																		
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐		
	นักบริหารงานการคลัง	ต้น																	
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๐,๔๔๐		
		ปฏิบัติการ																	
๓	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																กสถ.	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																	
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๑๗,๒๔๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๓๒๐		
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๐๔๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๓๒๐		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๓,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๒๐๐	๑๓๙,๔๔๐	๑๔๕,๓๒๐		
	รวมกองคลัง		๑๐	๕	๑,๖๑๔,๑๘๐	๑๐	๗	๗	-๓	๐	๐	๕๖,๘๘๐	๕๘,๐๘๐	๕๙,๐๔๐	๑,๖๖๖,๒๖๐	๑,๗๐๕,๕๐๐	๑,๗๖๔,๕๔๐	ว่าง ๒	
	กองช่าง (๐๕)																		
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๖๘๐	๔๐๕,๑๒๐		
	นักบริหารงานช่าง	ต้น																	

ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓	
๒	วิศวกรโยธา	วิชาการ	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยบุเล็ก	
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																		
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยบุเล็ก
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																		
๔	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่าง	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																		
๕	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยบุเล็ก
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																		
๖	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่าง	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																		
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๓,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๙,๕๐๐	๑๕๕,๖๔๐			
๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๒,๐๔๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๓๒๐			
๙	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๗,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๒,๐๔๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๓๒๐			
๑๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างภารกิจ (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๓๗,๑๖๐	๑๔๒,๙๒๐			
๑๑	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
	รวมกองช่าง		๑๑	๖	๑,๕๙๑,๖๘๐	๑๑	๘	๘	-๓	๐	๐	๕๓,๐๔๐	๕๔,๑๒๐	๕๕,๒๐๐	๑,๖๔๔,๗๒๐	๑,๖๖๕,๒๔๐	๑,๖๗๖,๘๔๐		ว่าง ๒	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																				
๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๖๖๐	๑๘,๖๖๐	๑๘,๖๖๐	๔๕๔,๒๖๐	๔๗๒,๙๒๐	๔๙๑,๕๘๐		ว่าง	
	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น																		
๒	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	วิชาการ	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยบุเล็ก
		ปฏิบัติการ/ชำนาญการ																		
๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่าง	
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																		
๔	พนักงานขับรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๕	คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐			
	รวมกองสาธารณสุขฯ		๘	๕	๑,๒๗๓,๕๐๐	๘	๗	๗	-๑	๐	๐	๒๘,๓๘๐	๒๘,๓๘๐	๒๘,๓๘๐	๑,๓๐๑,๘๘๐	๑,๓๓๓,๒๖๐	๑,๓๕๕,๖๔๐		ว่าง ๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																				
๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๐๘,๗๖๐	๔๑๘,๐๘๐			
	นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น																		
๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐			
		ปฏิบัติการ																		
๓	นักสันทนการ	วิชาการ	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐			
		ปฏิบัติการ																		
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	-	๐	๑	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยบุเล็ก
		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน																		

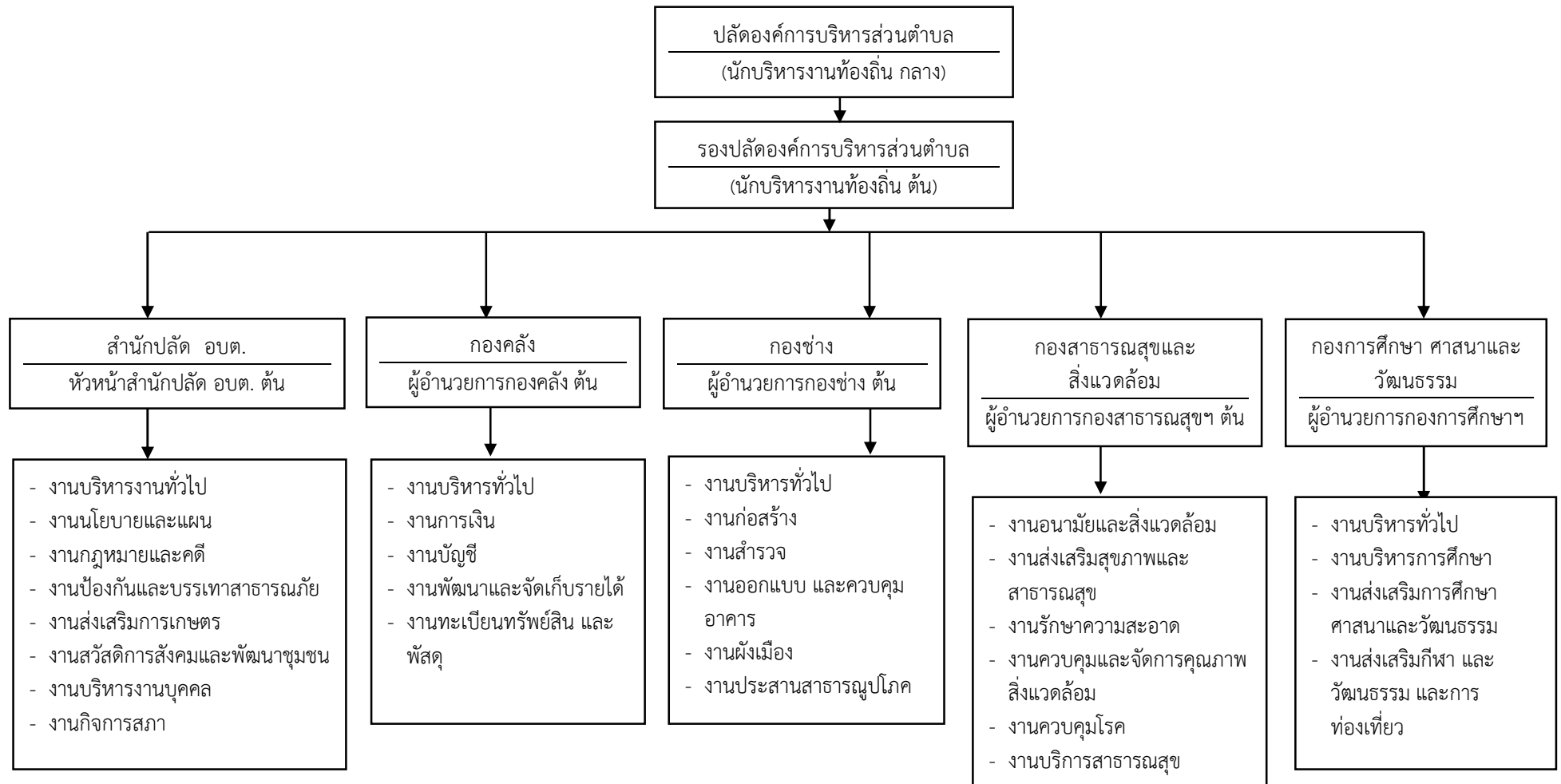
ลำดับ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ สายงาน	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	เพิ่ม/ลด			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
										๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓							
๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๓,๘๐๐	๒๕๔,๐๔๐	๒๖๔,๗๒๐		
๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๓,๘๐๐	๒๕๔,๐๔๐	๒๖๔,๗๒๐		
๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๓๙,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๔๘,๘๘๐	๒๕๙,๐๐๐	๒๕๙,๕๖๐		
๘	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๑	๑๔๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๖๔๐	๑๕๒,๘๘๐	๑๕๙,๒๔๐		
๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างภารกิจ (มีทักษะ)	๑	๑	๑๔๑,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๕๓,๐๐๐		
	รวมกองการศึกษา		๙	๘	๑,๘๘๙,๔๐๐	๙	๘	๘	-๑	๐	๐	๗๑,๑๖๐	๗๒,๑๒๐	๗๕,๐๐๐	๑,๙๖๐,๕๖๐	๑,๙๗๘,๐๘๐	๒,๐๕๓,๐๘๐		

(๔)	รวม		๖๗	๔๕	๑๑,๙๖๖,๖๖๐	๖๗	๕๔	๕๔	-๑๓	-	-				๑๑,๐๐๖,๗๖๐	๑๑,๒๑๖,๔๖๐	๑๑,๕๔๙,๒๘๐	ว่าง ๑๐
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๒,๒๐๑,๓๕๒	๒,๒๔๓,๒๙๒	๒,๓๐๙,๘๕๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๓,๒๐๘,๑๑๒	๑๓,๔๕๙,๗๕๒	๑๓,๘๕๙,๑๓๖	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๘,๔๐	๒๗,๕๖	๒๗,๐๓	

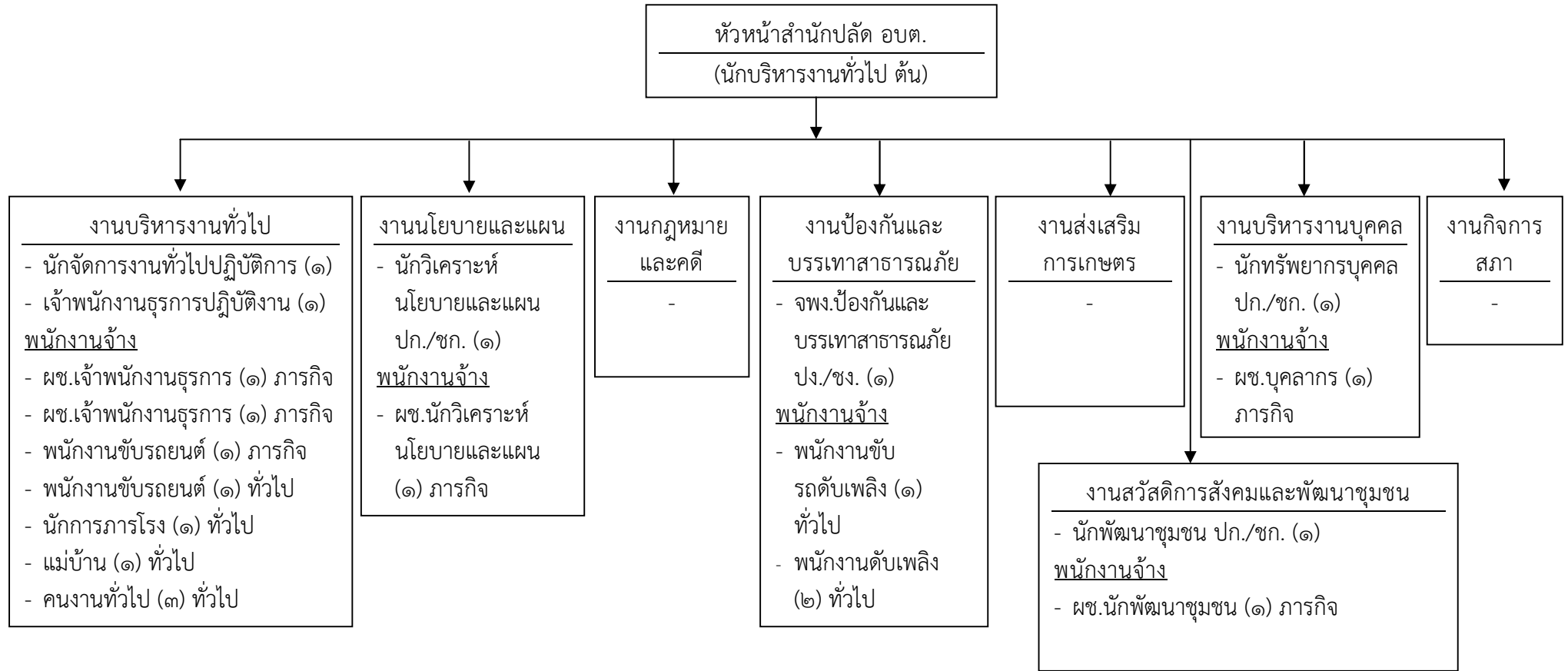
หมายเหตุ

- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๔๖,๕๑๓,๖๓๕ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ = ๔๔,๒๙๘,๗๐๐ บาท
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๔๘,๘๓๙,๓๑๗ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ = ๒,๓๒๕,๖๘๒ บาท
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๕๑,๒๘๑,๒๘๓ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = ๒,๔๔๑,๙๖๖ บาท
- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ตื่อนนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



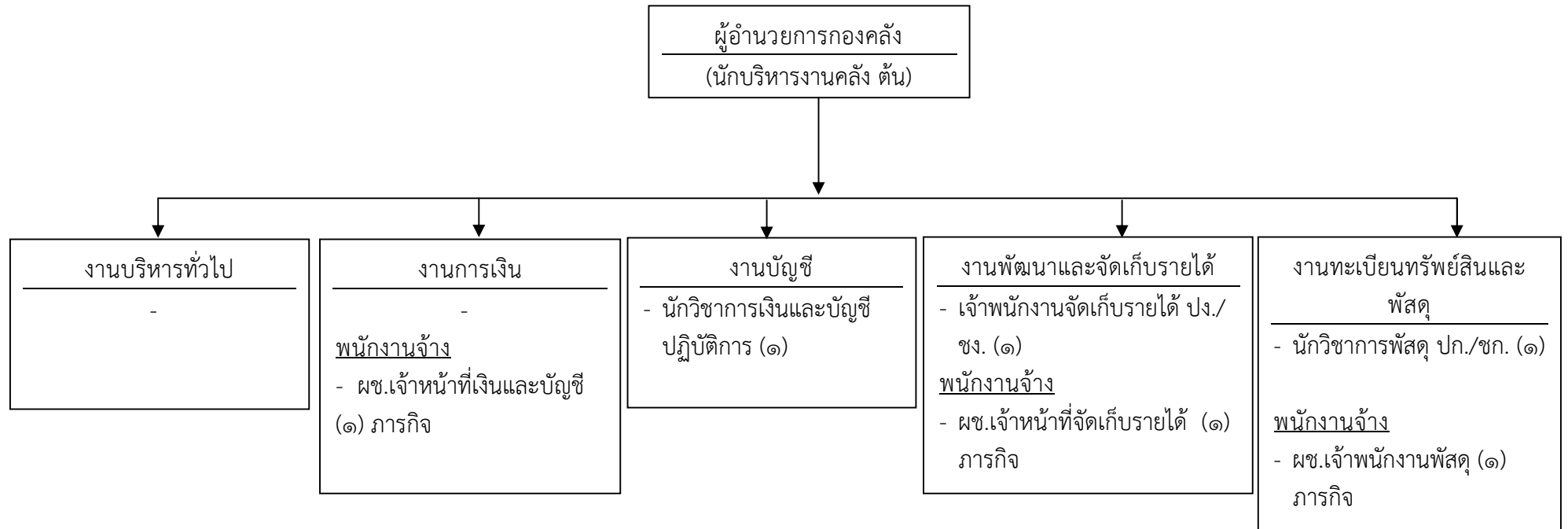
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ กลุ่ม ๑	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๔	-	-	๒	-	๖	๙



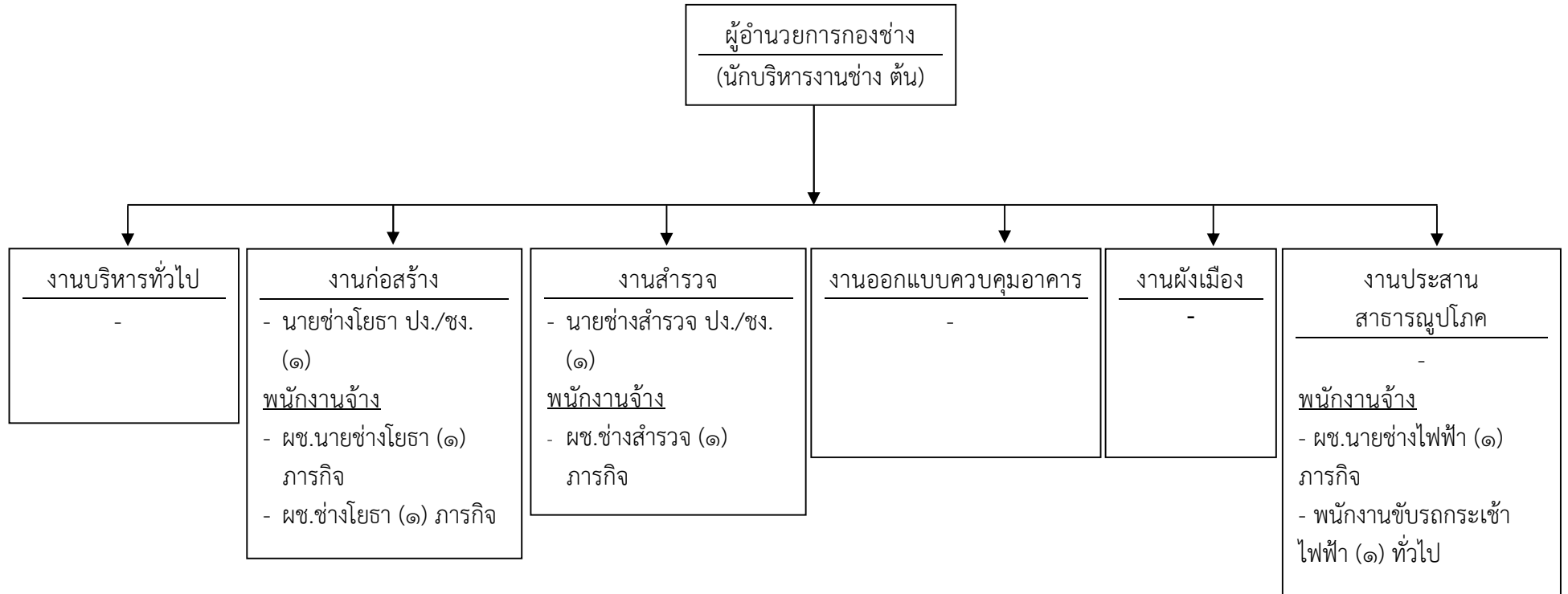
โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ ชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๓	-



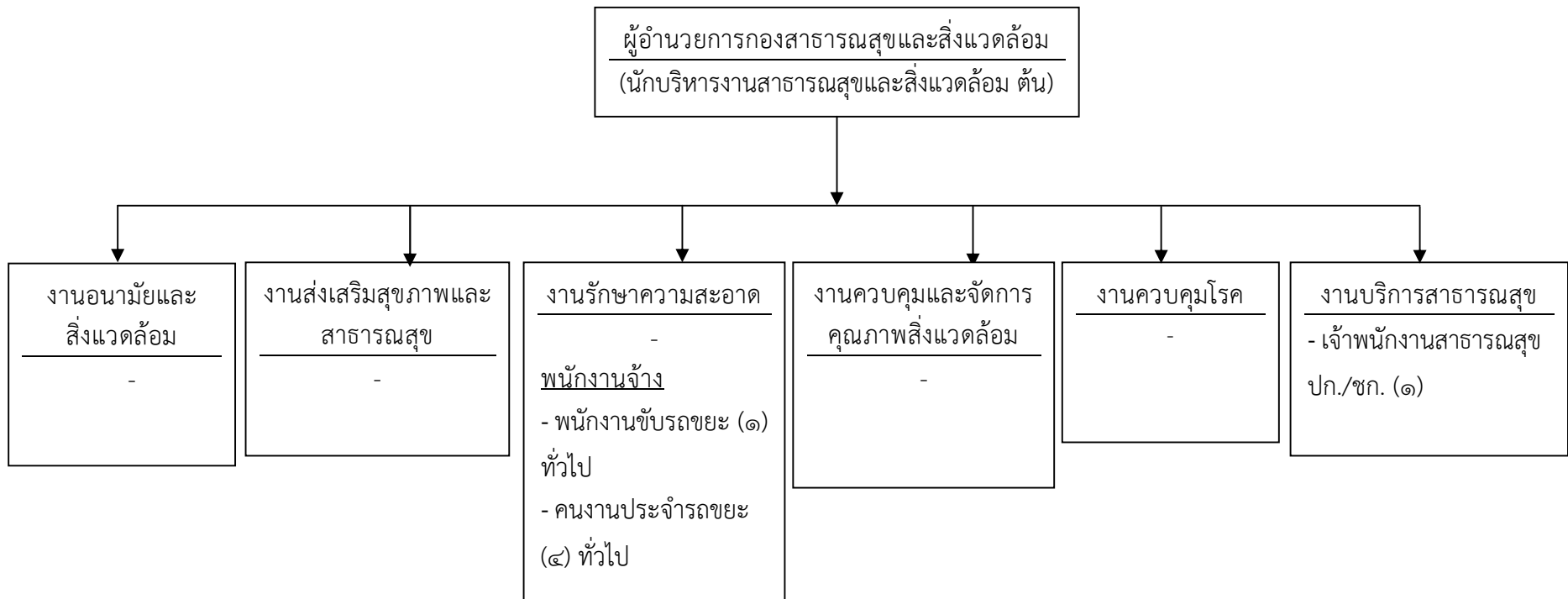
โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔	๑



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบล

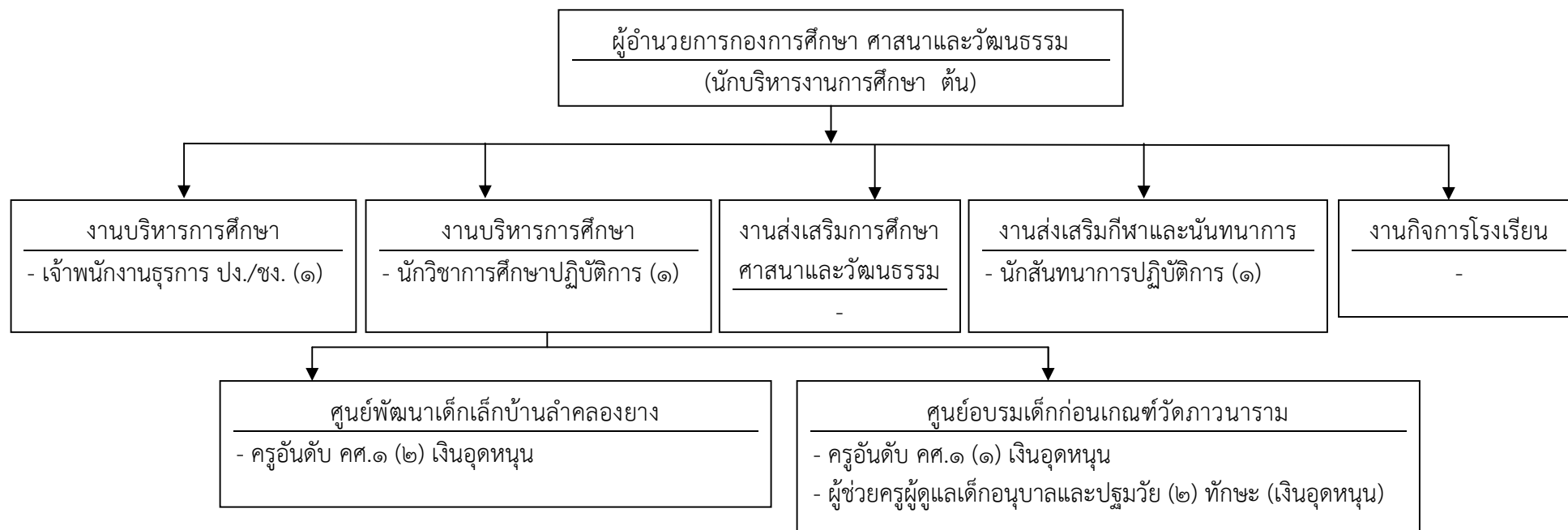


ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕





โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-

ประเภท อันดับ	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล					ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	คศ.๔	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	ครูผู้ช่วย			
จำนวน	-	-	-	๓	-	-	๒	-



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นายเสกสม สิงห์โต	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.กลาง	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ.กลาง	๔๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๙๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๘๙,๐๙๐
๒	นางสาวนงนุช ชูเตชะ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ.ต้น	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ.ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๓	นางสาววรรณธิดา ปานโต	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อก.ต้น	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อก.ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๗,๖๔๐
๔	นางสาวนาเวศน์ สุวรรณพูล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๕	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง
๖	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง
๗	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	ยุบเลิก
๘	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	-	-	-	ยุบเลิก
๙	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง
๑๐	นางสาวพิมพ์ประไพ เล่าปี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	-	๖,๖๖๐ (๕๕๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๑๑	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	-	-	-	ยุบเลิก
๑๒	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	-	-	-	ยุบเลิก
๑๓	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	ว่าง
๑๔	นางสาวเทพนรินทร์ นุชพุ่ม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๓,๗๒๐ (๑๗,๘๑๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นางเยาวรัก เปลี่ยนเนียม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๓,๗๒๐ (๑๗,๘๑๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นางสาวชลธิชา บุญคง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๓,๘๐๐ (๑๑,๑๕๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๗,๘๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๗	นางสาวนิตยา อินทร์มา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	สำนักปลัด ผช.จพง.ธุรการ	-	-	สำนักปลัด ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๓,๘๐๐ (๑๑,๑๕๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๗,๘๐๐
๑๘	นายมาโนช แดงไฟ	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผช.บุคลากร	-	-	สำนักปลัด ผช.บุคลากร	-	๑๘๗,๐๘๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๐๘๐
๑๙	นายโกมล เอมทิม	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๑,๑๒๐ (๑๑,๗๖๐x๑๒)	-	๑๘,๓๐๐ (๑,๕๒๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๒๐	นายสุรสิทธิ์ เติจร	ปวส.	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๑	นายวิวัส แดงอิม	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๒	นางสาวสินทนา เอมทิม	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๓	นางสาวรินภา คำชู	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๔	นายนราศักดิ์ เมฆเขียว	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๕	นายเกรียงศักดิ์ นาโดนด	ปวช.	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๖	นายทัศนะ โตบำรุง	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๗	นายฤทธิรงค์ อ่วมนาค	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๘	นางเกษา คงเมือง	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๒๙	นางปิยธิดา ล้วนปวน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อก.ต้น	๖๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อก.ต้น	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๐,๑๒๐
๓๐	นางจรินทร์ ภาวจันทิก	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๓๑	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง
๓๒	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	ยุบเลิก



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			แผนอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๓	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	กองคลัง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	กองคลัง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	ยุบเลิก
๓๔	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	ยุบเลิก
๓๕	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	ว่าง
๓๖	นางสาวสุภารัตน์ ขำแย้ม	บัญชีบัณฑิต	-	ผช.จหน.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จหน.จัดเก็บรายได้	-	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๗๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๑,๒๔๐
๓๗	นางสาวสุนิสา พรหมพา	บัญชีบัณฑิต	-	กองคลัง ผช.จหน.การเงินและบัญชี	-	-	กองคลัง ผช.จหน.การเงินและบัญชี	-	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๗๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๑,๒๔๐
๓๘	นางสาวสุภาพร บุญคง	ปวส.	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๓๓,๘๐๐ (๑๑,๑๕๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๗,๘๐๐
๓๙	นายจักรกฤษณ์ แป้นเกิด	วิศวกรรมศาสตร บัณฑิต	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อก.ต้น	๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อก.ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๘,๓๖๐
๔๐	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	ยุบเลิก
๔๑	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	ยุบเลิก
๔๒	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	ว่าง
๔๓	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	-	-	-	ยุบเลิก
๔๔	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	-	-	-	ว่าง
๔๕	นายอัจฉรินทร์ บุญมาก	วิศวกรรมศาสตร บัณฑิต	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๔๓,๔๐๐ (๑๑,๙๕๐x๑๒)	-	๑๖,๐๒๐ (๑,๓๓๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๔๖	นายฤทธิชัย เมฆเขียว	ปวช.	-	ผช.ช่างโยธา	-	-	ผช.ช่างโยธา	-	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๗๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๑,๒๔๐
๔๗	นายปฏิพล อันน้อย	ปวช.	-	ผช.ช่างสำรวจ	-	-	ผช.ช่างสำรวจ	-	๑๑๗,๒๔๐ (๙,๗๗๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๑,๒๔๐
๔๘	นายมารุต พรหมปาน	ปวช.	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๑,๖๔๐ (๑๐,๙๓๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๕,๖๔๐
๔๙	นายรังสรรค์ บุญหลง	ม.๓	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			แผนอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๕๐	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	อก.ต้น	๖๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	อก.ต้น	-	-	-	ว่าง
๕๑	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก./ชก.	๖๕-๓-๐๖-๓๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก./ชก.	-	-	-	ยุบเลิก
๕๒	ว่าง	-	๖๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	-	-	ว่าง
๕๓	นายเสกสรรค์ อูปถัมภ์	ป.๗	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๔	นายวรพล นาแป้น	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๕	นายเกียรติชัย เนื้อไม้	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๖	นายเกรียงไกร บู้อัน	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๗	นายรัตนชัย บุญคง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๘	นางสาวเรวิสา แสงคำ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	อก.ต้น	๖๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	อก.ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๕๙	นายปรีชา ทิมโต	ครุศาสตรบัณฑิต	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๖๐	นางสาวศศิวิมล บำเรอ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันตนาการ	ปก.	๖๕-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันตนาการ	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๖๑	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	ยุบเลิก
๖๒	นางเบญจวรรณ นุชพุม	ครุศาสตรบัณฑิต	๖๔-๒-๐๒๙	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	คศ.๑	๖๔-๒-๐๒๙	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๘๔๐
๖๓	นางนันทกา กันนา	ครุศาสตรบัณฑิต	๖๔-๒-๐๓๐	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	คศ.๑	๖๔-๒-๐๓๐	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๓,๘๔๐
๖๔	นางอภัสรา เมฆเขียว	ครุศาสตรบัณฑิต	๖๔-๒-๑๖๘	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	คศ.๑	๖๔-๒-๑๖๘	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	คศ.๑	๒๓๙,๐๔๐ (๑๙,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๐๔๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			แผนอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๖๕	นางสังวร บัวทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๕๒,๕๒๐ (๑๒,๗๑๐x๑๒)	-	๖,๙๐๐ (๕๗๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๖๖	นางสาววาสนา หนูขจัด	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๔๖,๕๒๐ (๑๒,๒๑๐x๑๒)	-	๑๒,๙๐๐ (๑,๐๗๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐
๖๗	ว่าง (ยุบเลิก)	-	๖๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยงานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยงานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	ยุบเลิก



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับปริมาณคนและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพต่อเนื่องและสม่ำเสมอ องค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในหลักสูตรดังต่อไปนี้

๑. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง
๔. การพัฒนาด้านการบริหาร
๕. การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

องค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองกระดัง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ โดยกำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่ง/สายงาน ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์กรการบริหารส่วนตำบลหนองกระดังเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่



๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่กำหนด

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ใช้ประกอบสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อทางราชการ ประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี(Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร

ด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึด

หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล





กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย จึงได้ออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุโขทัย เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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

