

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลหวายเหนียว

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยเหนียวให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบล	๓
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. การกิจหลัก การกิจรอง	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางบริหารงานบุคคล	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตำแหน่ง	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	๒๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	๒๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๒๔
ภาคผนวก	
- บัญชีเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลังรอบ ปี พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๗	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล	
- รายงานการประชุมคณะจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล	
- แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี) ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลห้วยเหนียว

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลห้วยเหนียวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้นักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานกับความต้องการของประชาชนมีอะไรบ้าง

ก. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ผลิตผลคุณภาพต่ำ และผลผลิตราคาตกต่ำ
- ๒) ปัญหาการว่างงาน
- ๓) ขาดตลาดรองรับสินค้าหัตถกรรม และอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๕) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๒) ปัญหาด้านอาคาร สถานที่ประกอบกิจกรรมทางศาสนาและทางสังคม
- ๓) ปัญหาการสงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ปัญหาโรคเอดส์
- ๔) ปัญหาสวัสดิการและนันทนาการ

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและตำบลไม่สะดวก
- ๒) ปัญหาการไม่มีไฟฟ้าใช้
- ๓) ปัญหาการไม่มีสะพานข้ามลำห้วย
- ๔) ปัญหาการโทรคมนาคม การสื่อสารภายในหมู่บ้าน

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๑) ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- ๒) ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๑) ปัญหาไข้เลือดออก
- ๒) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- ๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคพิษสุนัขบ้า

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วม
- ๒) ปัญหาด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย
- ๓) ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร
- ๔) ปัญหาการจัดเก็บรายได้ที่มีประสิทธิภาพ
- ๕) ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๑) ปัญหาด้านการศึกษา
- ๒) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๓) การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ขยะมูลฝอย
- ๒) ปัญหาการระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน
- ๓) คลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ข. ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- ๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒. ความต้องการด้านสังคม

- ๑) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒) ให้มีอาคาร สถานที่ที่เป็นศูนย์กลางในการประกอบกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และศิลปะ ประเพณีท้องถิ่น
- ๓) ให้มีการสงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื่อเอดส์
- ๔) ให้มีสวัสดิการ และนันทนาการอย่างต่อเนื่อง

๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงพื้นผิวถนน
- ๒) ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๓) สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๔) เพิ่มโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๑) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๓) ให้มีแหล่งน้ำเพียงพอในการใช้อุปโภค - บริโภค

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓) ให้มีการป้องกันและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔) ให้มีการแก้ไขปัญหาโรคไข้เลือดออก การกำจัดยุงลาย
- ๕) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ

๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) ต้องการมีส่วนร่วมในสังคมมากยิ่งขึ้นและการให้โอกาสทางสังคมทุกด้าน
- ๒) ต้องการความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
- ๓) ให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละครั้ง
- ๔) ให้มีการจัดเก็บรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) ให้มีการส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๖) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี , กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑) ให้มีการส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๒) ให้มีห้องสมุดประชาชนและที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๓) ให้มีศูนย์ข้อมูลประจำหมู่บ้าน
- ๔) ให้มีการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๒) ให้มีระบบระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน
- ๓) รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๔) ฝึกอบรมเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด แก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง จัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
 - ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
 - ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
 - ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
 - ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
 - ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
 - ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
 - ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
 - ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
 - ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
 - ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
 - ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
 - ๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
 - ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
 - ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
 - ๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
 - ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. ให้อำนาจว่าภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของ อบต.หายวุ่นวาย ได้อย่างไร ทั้งนี้ ให้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วย การดำเนินการของ อบต. ควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๓) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๖) การรณรงค์และป้องกันปัญหาเสพติด

ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการเกษตร
- ๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔) การพัฒนาส่งเสริมอาชีพราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลังและตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดย ก.ท. (เดิม) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดฯ ส่วนการคลังและส่วนโยธา กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งสายงานไว้ ๑๐ สายงาน และกำหนดในแต่ละสายงานว่าจะต้องมีจำนวนตำแหน่งเท่าไร ทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มได้ตามความจำเป็น โดยเฉพาะที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่ง

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุดและรองรับภารกิจต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจ โดยกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้จัดแบ่งตามความเหมาะสมกับภารกิจ โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย สำนักงานปลัดฯ ส่วนการคลังและส่วนโยธา

องค์การบริหารส่วนตำบล ยังอาจกำหนดกองหรือส่วนราชการ ได้ตามความเหมาะสม เช่น กองหรือส่วนส่งเสริมการเกษตร กองหรือส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองหรือส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และส่วนอื่น ๆ ตามความต้องการและความเหมาะสม โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการทื่องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาดังเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบภายใน - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานสำรวจข้อมูล จปฐ. - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐานตำบลด้านต่าง ๆ ข้อมูลสถิติ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง ๒.๑. <u>งานการเงินและบัญชี</u> - งานการเงิน งานบัญชี - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานจัดซื้อจัดจ้าง	
๓. ส่วนโยธา	๓. ส่วนโยธา ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานก่อสร้างรางระบายน้ำและระบบระบายน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - ควบคุมดูแลรักษาความสะอาดเขตทาง , เขตคลอง และพื้นที่อื่น ๆ - งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ ๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ ได้ทำการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ๗)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. บุคลากร ๖ว	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักพัฒนาชุมชน ๖ว	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๔	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ยาม	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ๔	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง ๖)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. นายช่างโยธา ๖ว	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑๘	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	ปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต. ๗)	๑	๒๘,๐๓๐	๔๖๐,๙๒๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๒๐,๓๖๐	๒๘๖,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๓.	จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๔.	บุคลากร ๖ว	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๕.	นักพัฒนาชุมชน ๖ว	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๖.	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๔	๑	๑๒,๗๓๐	๑๕๒,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๖,๖๓๐	๑๙๙,๕๖๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑๑,๕๗๐	๑๓๘,๘๔๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๙.	พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐.	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ๗)	๑	๒๔,๔๙๐	๓๓๕,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๒.	เจ้าพนักงานพัสดุ ๔	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐
๓.	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๓	๑	๑๒,๒๘๕	๑๔๗,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐
๔.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑๑,๒๓๐	๑๓๔,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐

๓) ส่วนโยธา มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	หัวหน้าส่วนโยธา(นักบริหารงานช่าง ๖)	๑	-	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๒.	นายช่างโยธา ๖ว	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
๓.	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มอบปัจจุบัน	จำนวน (คน)	อัตราตำแหน่ง				อัตรากำลังคนที่ต้องการ			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	เพิ่ม	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๑	๑		๑	๑	๑					๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๙๓,๘๘๐	๔๙๗,๒๐๐	๕๐๐,๖๔๐	
ผู้อำนวยการ อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๑	๑		๑	๑	๑					๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๙๖,๒๘๐	๓๐๖,๔๘๐	๓๑๗,๐๔๐	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายแผน	๕	๑	๑		๑	๑	๑					๘,๙๖๐	๙,๐๐๐	๘,๙๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๓๖๐	๒๘๔,๕๖๐	
บุคลากร	๖	๑	๑		๑	๑	๑					๘,๙๖๐	๙,๐๐๐	๘,๙๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๓๖๐	๒๘๔,๕๖๐	
นักพัฒนาชุมชน	๖	๑	๑		๑	๑	๑					๘,๙๖๐	๙,๐๐๐	๘,๙๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๓๖๐	๒๘๔,๕๖๐	
เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๔	๑	๑		๑	๑	๑					๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๙๖๐	๑๖๘,๑๖๐	๑๗๐,๐๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑		๑	๑	๑					๘,๙๖๐	๙,๐๐๐	๘,๙๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๓๖๐	๒๘๔,๕๖๐	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑		๑	๑	๑					๘,๙๖๐	๙,๐๐๐	๘,๙๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๓๖๐	๒๘๔,๕๖๐	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑		๑	๑	๑					๘,๙๖๐	๙,๐๐๐	๘,๙๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๓๖๐	๒๘๔,๕๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑		๑	๑	๑					๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๙๖๐	๑๖๘,๑๖๐	๑๗๐,๐๐๐	
นักการภารโรง	-	๑	๑		๑	๑	๑					๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๙๖๐	๑๖๘,๑๖๐	๑๗๐,๐๐๐	
ยาม	-	๑	๑		๑	๑	๑					๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๙๖๐	๑๖๘,๑๖๐	๑๗๐,๐๐๐	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑		๑	๑	๑					๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๙๖๐	๑๖๘,๑๖๐	๑๗๐,๐๐๐	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑		๑	๑	๑					๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๙๖๐	๑๖๘,๑๖๐	๑๗๐,๐๐๐	
กองคลัง	๗	๑	๑		๑	๑	๑					๑๑,๙๖๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๔๔๐	๓๙๖,๘๘๐	๔๐๖,๐๘๐	๔๑๗,๖๔๐	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๑	๑		๑	๑	๑					๑๑,๙๖๐	๑๒,๓๒๐	๑๒,๔๔๐	๓๙๖,๘๘๐	๔๐๖,๐๘๐	๔๑๗,๖๔๐	
เจ้าพนักงานคลัง	๔	๑	๑		๑	๑	๑					๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๘๖,๐๘๐	๑๘๘,๐๐๐	
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๓	๑	๑		๑	๑	๑					๔,๙๖๐	๕,๐๐๐	๔,๙๖๐	๑๒๖,๘๘๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๓๘,๐๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑		๑	๑	๑					๔,๙๖๐	๕,๐๐๐	๔,๙๖๐	๑๒๖,๘๘๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๓๘,๐๐๐	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑		๑	๑	๑					๔,๙๖๐	๕,๐๐๐	๔,๙๖๐	๑๒๖,๘๘๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๓๘,๐๐๐	

จะได้ว่าถ้าเราเก็บเงินต้นและประโยชน์(ต่อ)

[illegible]

๓.๖... | โทรคมนาคม | เลขที่แจ้ง | วันที่ | พ.ศ. ๒๕๕๘ | จำนวน | ๑๔๕๐๐,๐๐๐.- บาท | เป็นฐานในการคำนวณ

(ไม่รวมเงินอุดหนุน) _____ บาท
 _____ คำใช้จ่ายด้านบุคลากร _____
 คิดเป็นร้อยละ _____

[illegible]

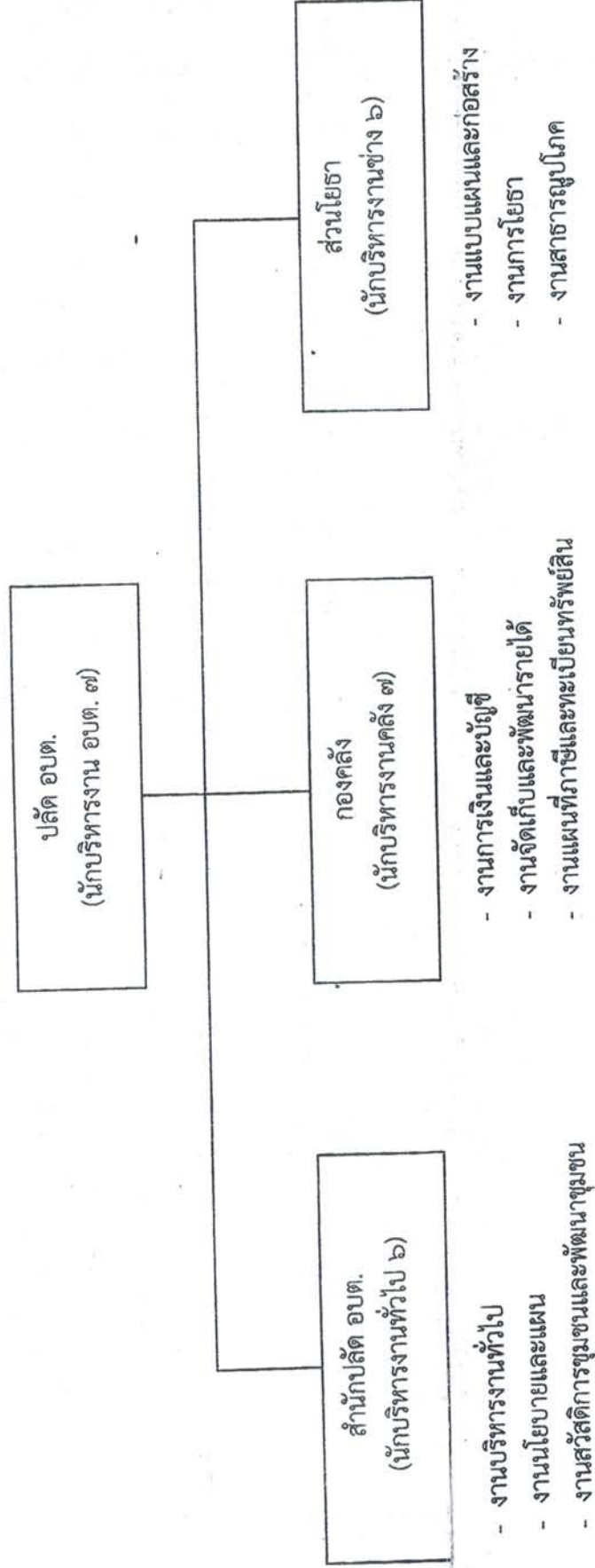
ให้จ่ายด้านบุคลากร

๓๒,๑๕๕ -
 ๒๕๕๕ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๕ = ๑๕,๒๕๕,๐๐๐.- บาท
 ๒๕๕๖ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๖ = ๑๕,๕๕๖,๒๕๐.- บาท

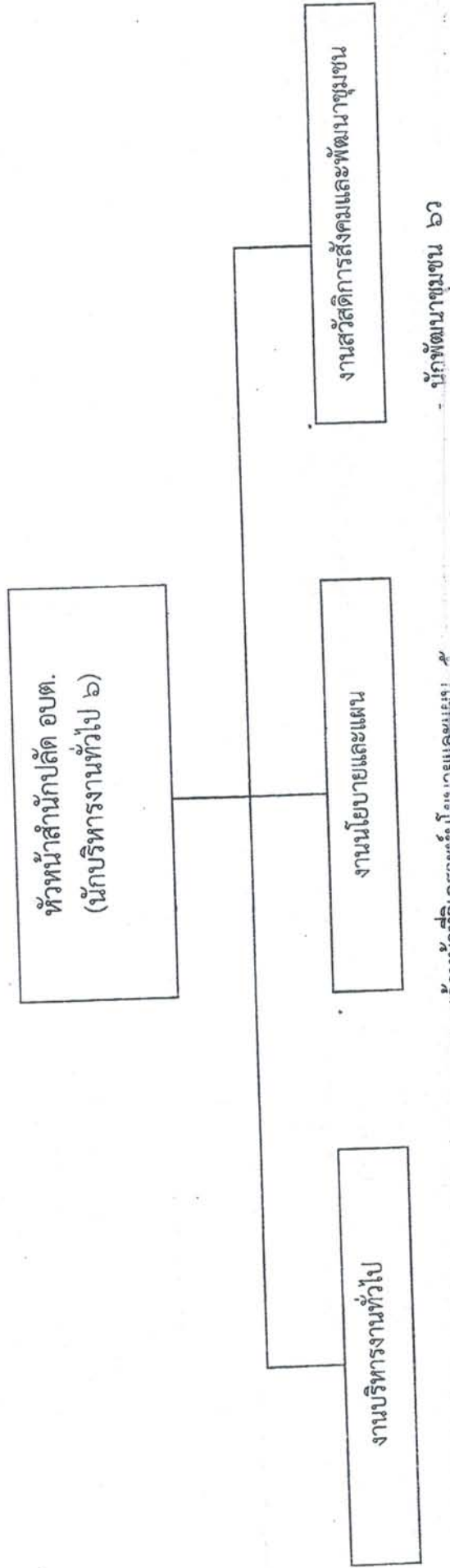
(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง
(นางพนิชย์ดา อุดมสินประเสริฐ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหมื่นียว

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ



โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



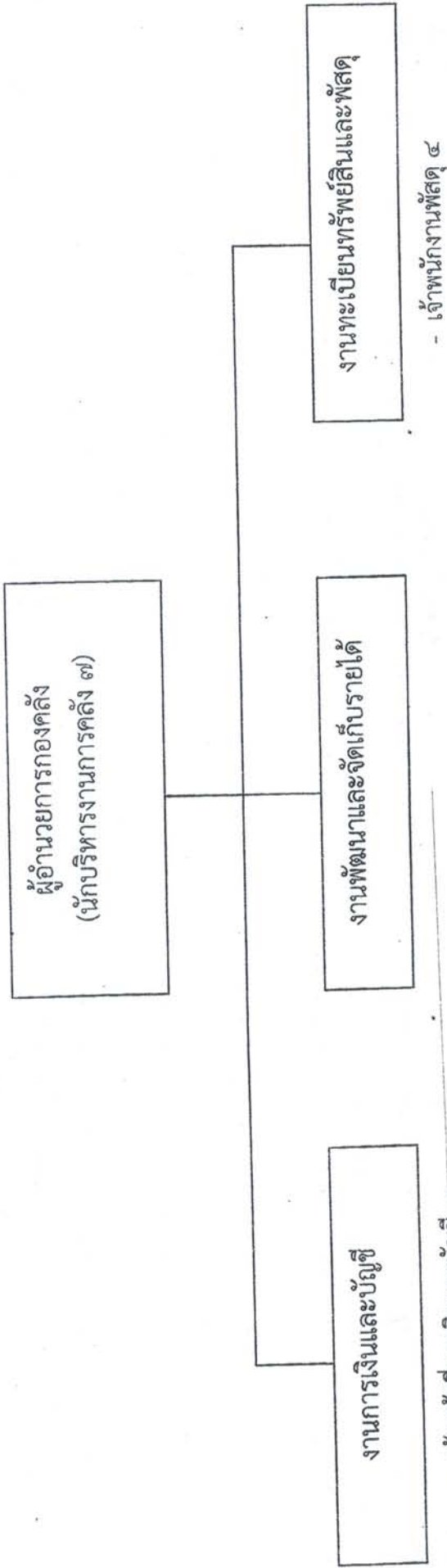
- นักพัฒนาชุมชน ๖ว

- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕

- บุคลากร ๖ว
- เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๔

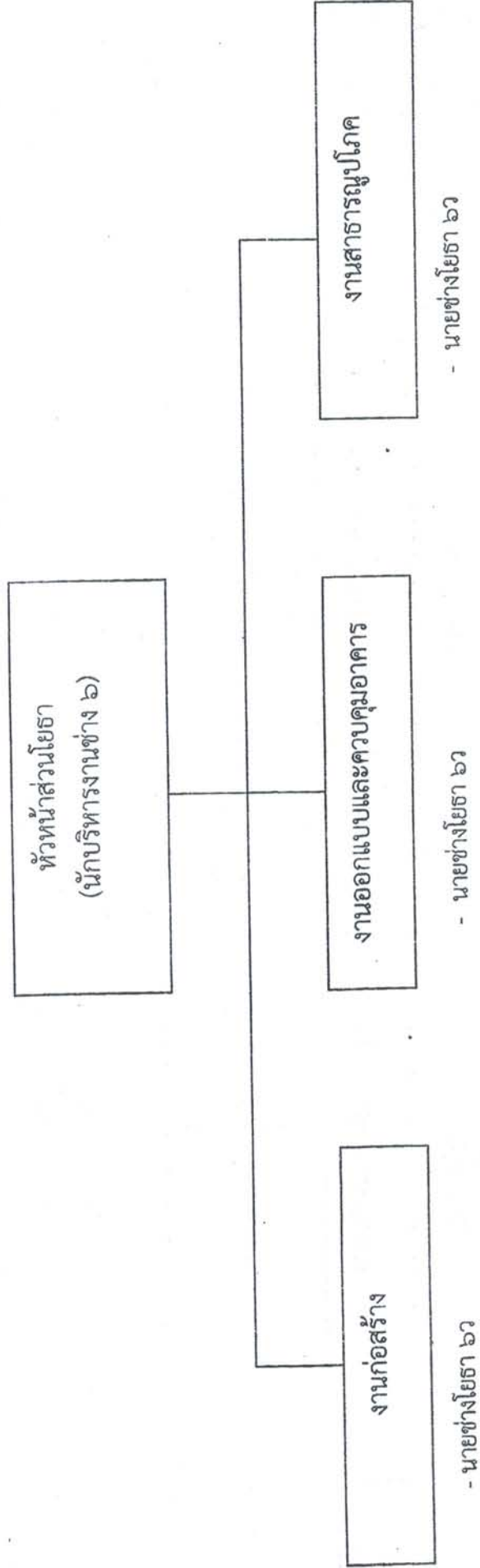
ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
จำนวน			๑	๒	๑	๑				-	๖

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
จำนวน	๑					๑	๑			-	๑

โครงสร้างส่วนโยธา



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
จำนวน			๑	๑						-	๑

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่.) แห่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
นางพนิตยดา ขุนกลิ่นประเสริฐ	ป.โท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๓๓๖,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๘๖,๕๖๐	๕๖๐,๕๖๐	
ส้านักเล็ด อบต. นายสมทรง จันทรงประภาณี	ป.ตรี	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๐๐-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๒๔๔,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๒๙๖,๓๖๐	
นางสาวณรินทร์ ยินดี	ป.โท	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์นโยบาย	๕	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์นโยบาย	๕	๒๕๘,๐๐๐	-	-	-	
นางสาวศิริพันธุ์ ยอดประทุม	ป.ตรี	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	บุคลากร	๖	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	บุคลากร	๖	๒๓๔,๕๖๐	-	-	-	
นางสาวกสิกร โพธิ์พันธ์	ป.ตรี	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖	๒๓๐,๕๐๐	-	-	-	
นางเบญจา พุทธิชัย	ป.ตรี	๐๑-๐๒๐๖-๐๐๑	จนท.บันทึกข้อมูล	๔	๐๑-๐๒๐๖-๐๐๑	จนท.บันทึกข้อมูล	๔	๑๕๖,๗๖๐	-	-	-	
กองคลัง นางพรทิพย์ ปรีชญะ	ป.ตรี	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๒๘๓,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๓๕,๘๘๐	
นายณันท์วัฒน์ ยี่ทอง	ป.ตรี	๐๔-๐๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๐๔-๐๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๑๖๕,๑๒๐	-	-	-	
นางสาวเบญจา จันทะบุตร	ปวช.	๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑	จนท.การเงินและบัญชี	๓	๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑	จนท.การเงินและบัญชี	๓	๑๓๖,๘๐๐	-	-	๑๐,๖๒๐	๑๔๗,๔๒๐
ส่วนโยธา	ป.ตรี	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๖	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าส่วนโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๖	๒๗๘,๘๒๐	-	-	-	ว่างเดิม
นายวิโรจน์ ศรีสวัสดิ์โนทัย	ป.ตรี	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๖	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๖	๒๐๓,๐๔๐	-	-	-	

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว(ต่อ)

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
สำนักปลัด อบต. พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนุจรี จำดี	ป.ตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๙๙,๕๖๐	-	-	
นางสาวนันทยา สวนบำรุง	ปวส.	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๒๐,๘๔๐	-	๑๘,๐๐๐	๑๓๘,๘๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป นางประภา วชิราภุมกุล	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
นายประวดี เจริญ	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
นางสาวปราณี จุนสี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
นายชน ศรีเครือ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองคลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนัสสรณ์ อัมรัตน์ธีรกุล	ปวส.	-	ผช.เจ้าหน้าที่การเงินฯ	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่การเงินฯ	-	๑๒๖,๗๖๐	-	๑๘,๐๐๐	๑๓๘,๗๖๐
ส่วนโยธา พนักงานจ้างทั่วไป นายฤทธิพงษ์ สมจิต	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ โดยเป็นไปตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เช่น

การปฐมนิเทศ สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นครั้งแรก ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีต่อไป

การฝึกอบรม การศึกษาหรือการดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานช่าง เป็นต้น

๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและบริการประชาชน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑๓. ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึง ประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

- ๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
- ๒) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหัส เอาใจใส่ และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
- ๓) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
- ๔) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก

**แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ.๒๕๖๐)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี**

แผนพัฒนาบุคลากร
(พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดกาญจนบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น การหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ทั้งในฐาณะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จากเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ ได้รับการพัฒนาใน ทุกด้าน ทั้งด้านทักษะเฉพาะงานด้านความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

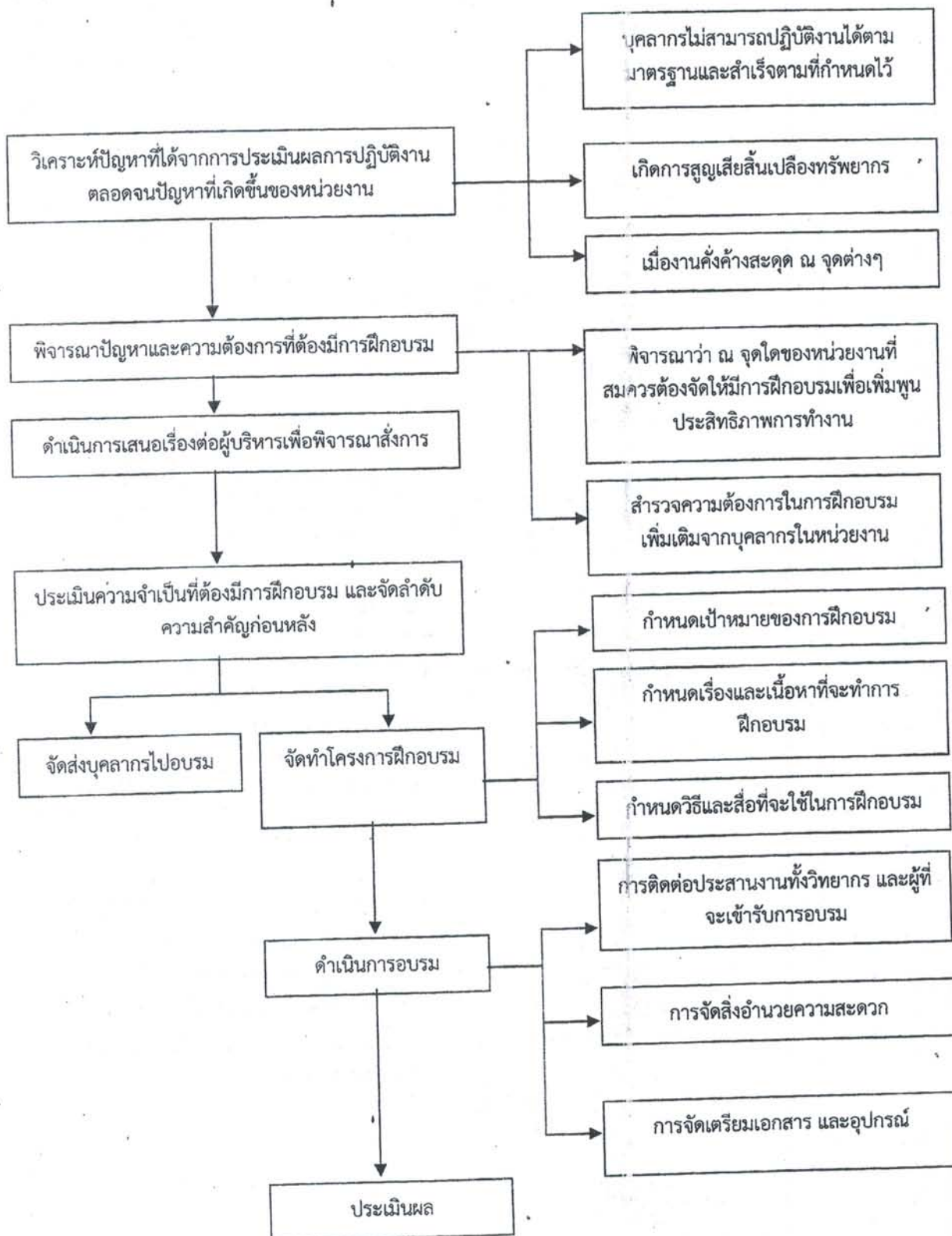
๒.๒ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยเหนือ ได้รับการพัฒนาใน ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ มีบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชน

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วน - งานบุคคล
๒. พิจารณาว่า ณ จุดใดของหน่วยงานที่สมควรต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานพร้อมทั้ง สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากบุคลากร ของหน่วยงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วน - งานบุคคล - บุคลากรในหน่วยงาน
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาสั่งการ	- งานบุคคล
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมและจัดลำดับ ความสำคัญก่อน-หลัง	- ผู้บริหาร
๕. จัดส่งบุคลากรไปอบรมและจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วน - งานบุคคล
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่ได้วางแผนไว้ข้างต้น	- งานบุคคล - งานสถานที่ - ผู้เข้ารับการอบรม
๗. ประเมินผล	- งานบุคคลหรือผู้ที่ได้รับ มอบหมาย

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



แผนการพัฒนาศูนย์ฯ

รายการ	เดือน											
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน												
๒. พิจารณาว่า ณ จุดใดของหน่วยงานที่สมควรต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากบุคลากรของหน่วยงาน												
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณาสั่งการ												
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมและจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง												
๕. จัดส่งบุคลากรไปอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา												
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่ได้วางแผนไว้ข้างต้น												
๗. ประเมินผล	ควรดำเนินการภายหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม											

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหินยว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามและ ประเมินผล
๑.	อบรมสัมมนาผู้บริหาร ส. อบต. พนักงานส่วนตำบล และผู้ใหญ่บ้าน	ผู้บริหารและ ส.อบต. ตลอดจนผู้นำหมู่บ้าน เข้าใจบทบาทและหน้าที่ซึ่ง ไม่เพียงพอ	- เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ - เพื่อรับทราบปัญหาต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน การดำเนินงานของ อบต. ให้มี ประสิทธิภาพ	๕๐	การศึกษา ดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	ม.ค.๕๘-ก.ย.๕๘	ตอบแบบสอบถาม
๒.	ประชุมประจำเดือน พนักงานส่วนตำบล	เป็นการแลกเปลี่ยนความ ความคิดเห็น	เพื่อชักชวนการปฏิบัติงานในรอบเดือน ที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ ถูกต้อง	๑๘	ประชุม	-	ต.ค.๕๗-ก.ย.๕๘	ติดตามการทำงาน ที่ผ่านมา
๓.	อบรมบุคลากรของกรม ส่งเสริมฯ - อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผน - อบรมหลักสูตร จันท./ จพง.พัสดุ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติงานที่ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติงานที่	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ กฎ ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๕๗-ก.ย.๕๘	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
		เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติงานที่	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑	การฝึกอบรม	๒๕,๐๐๐	ต.ค.๕๗-ก.ย. ๕๘	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามและ ประเมินผล
๔.	- อบรมหลักสูตรปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่	เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ ข้อกฎหมายระเบียบที่เปลี่ยนแปลง	๑	การฝึกอบรม	๓๕,๐๐๐	ต.ค.๕๗-ก.ย.๕๘	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
	อบรมหลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในระบบบาท หน้าที่ของ สมาชิก อบต.	เพื่อให้สมาชิก อบต.มีความรู้ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง	๑๔	การฝึกอบรม	๑๗,๐๐๐/ คน	ต.ค.๕๗-ก.ย.๕๘	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
	อบรมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างใน สถาบันเอกชน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างมีความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑๕	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๕๗-ก.ย.๕๘	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
๕.	อบรมคอมพิวเตอร์สำหรับ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ใน การทำงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างมีความรู้และสามารถใช้ คอมพิวเตอร์ในการทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๕	การฝึกอบรม	๒๕,๐๐๐	ต.ค.๕๗-ก.ย.๕๘	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามและ ประเมินผล
๑.	อบรมสัมมนาผู้บริหารและ สมาชิกสภา อบต.และ พนักงานส่วนตำบล ตลอดจนผู้นำหมู่บ้าน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติงานที่	เพื่อให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่ - เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการฝึกอบรมในกรอบเดือน เพื่อชักจูงการปฏิบัติงานในกรอบเดือน ที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ ถูกต้อง	๕๐	ศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	ม.ค.๕๕-ก.ย.๕๕	ตอบแบบสอบถาม
๒.	ประชุมประจำเดือน พนักงานส่วนตำบล	เป็นการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น		๑๕	ประชุม		ต.ค.๕๕-ก.ย.๕๕	ติดตามการทำงาน ที่ผ่านมา
๓.	อบรมบุคลากรของกรม ส่งเสริมฯ - อบรมหลักสูตรนัก บริหารงานคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ บริหารงานคลัง	๑	การฝึกอบรม	๓๕,๐๐๐	ต.ค.๕๕-ก.ย.๕๕	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
	อบรมหลักสูตร จวนท./ จพท. การเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	การฝึกอบรม	๒๓,๕๐๐	ต.ค.๕๕-ก.ย.๕๕	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามและ ประเมินผล
	- อบรมหลักสูตร บุคลากร	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	การฝึกอบรม	๓๕,๐๐๐	ต.ค. ๕๕๘-ก.ย. ๕๕๙	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
	- อบรมหลักสูตร จันท. บันทึกข้อมูล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	การฝึกอบรม	๒๓,๕๐๐	ต.ค. ๕๕๘-ก.ย. ๕๕๙	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
๔.	อบรมคอมพิวเตอร์สำหรับ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ใน การทำงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างได้มีความรู้และสามารถ คอมพิวเตอร์ในการทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๓	การฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐/ คน	ต.ค. ๕๕๘-ก.ย. ๕๕๙	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
๕.	อบรมอาสาสมัครป้องกัน ภัยฝ่ายพลเรือน	เป็นการขยายเครือข่าย อปพร. ให้ครอบคลุมทุก พื้นที่และมีส่วนร่วม พร้อมปฏิบัติงานช่วยเหลือ ในการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เพื่อให้สมาชิก อปพร. พร้อมที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ในขณะช่วยเหลือป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	๒๐	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๕๕๘-ก.ย. ๕๕๙	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
๖.	อบรมหลักสูตรนักพัฒนา ชุมชน	เป็นการส่งเสริมให้ บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ตามสายงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	การฝึกอบรม	๓๕,๐๐๐	ต.ค. ๕๕๘-ก.ย. ๕๕๙	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามและ ประเมินผล
๑.	อบรมสัมมนาผู้บริหารและ สมาชิกสภา อบต. และ พนักงานส่วนตำบล ตลอดจนผู้นำหมู่บ้าน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติงานที่	เพื่อให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ - เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อชักจูงการปฏิบัติงานในรอบเดือน ที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ ถูกต้อง	๕๐	ศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	ม.ค. ๖๐-ก.ย. ๖๐	ตอบแบบสอบถาม
๒.	ประชุมประจำเดือน พนักงานส่วนตำบล	เป็นการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น		๑๙	ประชุม		ค.ค. ๕๙-ก.ย. ๖๐	ติดตามการทำงาน ที่ผ่านมา
๓.	อบรมบุคลากรของกรม ส่งเสริมฯ - อบรมหลักสูตรนัก บริหารงานช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ บริหารงานช่าง	๑	การฝึกอบรม	๓๕,๐๐๐	ค.ค. ๕๙-ก.ย. ๖๐	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
	- อบรมหลักสูตร จวนท./ จพง. การเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	การฝึกอบรม	๒๓,๕๐๐	ค.ค. ๕๙-ก.ย. ๖๐	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหมียว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตามและ ประเมินผล
๔.	- อบรมหลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	การฝึกอบรม	๓๒,๐๐๐	ต.ค.๕๕-ก.ย.๖๐	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
	- อบรมหลักสูตร คอมพิวเตอร์สำหรับการ จัดเก็บเอกสาร	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑	การฝึกอบรม	๗,๐๐๐	ต.ค.๕๕-ก.ย.๖๐	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
	อบรมคอมพิวเตอร์สำหรับ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เรื่องการใช้อคอมพิวเตอร์ใน การทำงาน	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างมีความรู้และสามารถใช้ คอมพิวเตอร์ในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๓	การฝึกอบรม	๑๕,๐๐๐	ต.ค.๕๕-ก.ย.๖๐	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด
๕.	อบรมอาสาสมัครป้องกัน ภัยฝ่ายพลเรือน	เป็นการขยายเครือข่าย อปพร. ให้ครอบคลุมทุก พื้นที่และมีสมาชิกอปพร. พร้อมปฏิบัติงานช่วยเหลือ ในการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	เพื่อให้สมาชิก อปพร.พร้อมที่จะ ปฏิบัติหน้าที่ในงานช่วยเหลือป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	๓๐	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๕๕-ก.ย.๖๐	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด