



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์
อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความ นัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่อังคารที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายประกอบ คงทัพ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ	๑
๒.๑ วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๒
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)	๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๑
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๓
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๗
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑

ภาคผนวก

- เอกสารหมายเลข ๑-๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ 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 “การวางแผนทรัพยากรด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

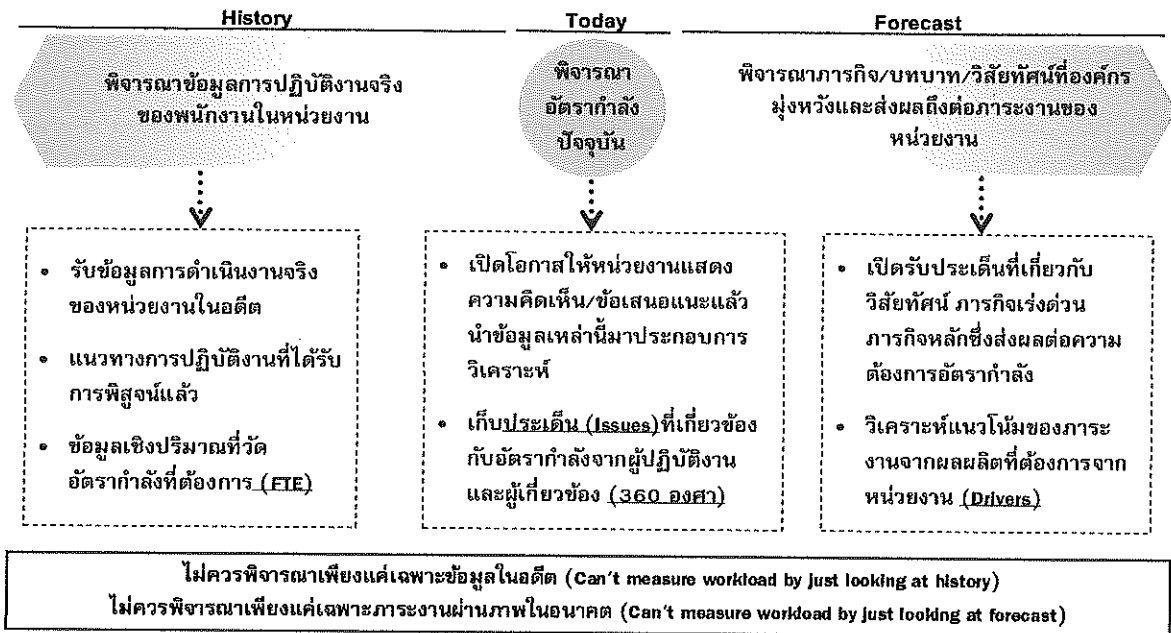
- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

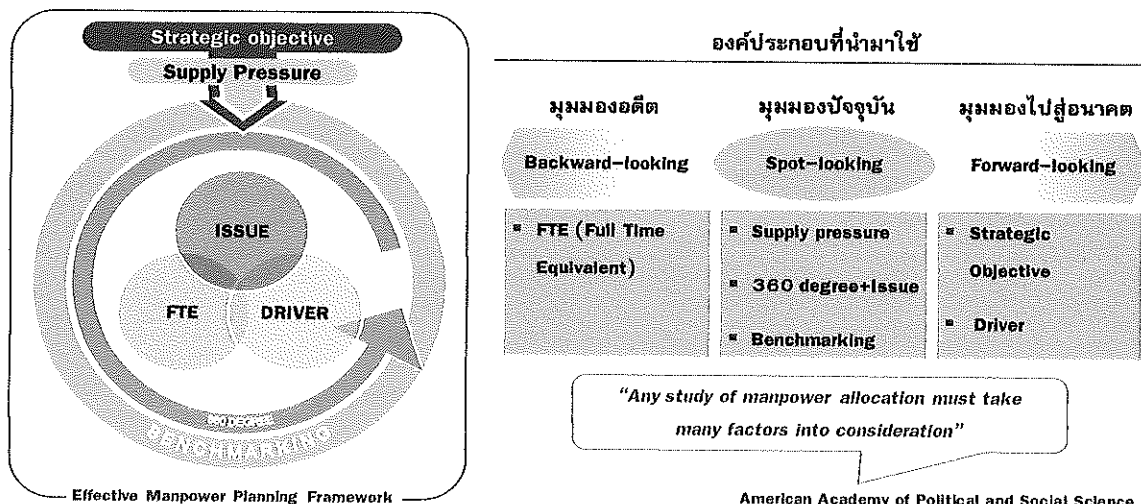
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและ

คำตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีคนครอง	๑เดือน	๓๖๒๒๐	-	-	๑๑๒๐	๑๑๑๐	๑๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒๖๔๐	-	-	๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๖๔๐			๑๓๔๔๐	๑๓๓๒๐	๑๓๓๒๐	๓๗๖๐๘๐	๓๗๕๔๐๐	๔๐๒๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๔๗๔๐	-	-	๑๐๒๕๐-๔๗๔๐=๕๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙๔๘๐			๔๙๔๘๐-๔๗๔๐=๑๔๘๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙๖๑๐			(๕๕๑๐+๑๔๘๐)/๒ = ๓๕๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕๓๒๐	-	-	๑๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕๓๒๐			๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๓๖๗๓๒๐	๓๖๗๓๒๐	๓๖๗๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓๓๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๑๖๓๐	๑๖๓๐	๑๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙๖๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๓๖๐๐			๑๙๕๖๐	๑๙๕๖๐	๑๙๖๘๐	๗๐๗๑๖๐	๗๐๖๗๒๐	๗๐๖๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๒๓๘๓๐-๒๒๗๐๐=๑๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๖๔๐			๖๘๖๔๐-๖๖๔๙๐=๒๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐			(๑๑๓๐+๒๑๕๐)/๒ = ๑๖๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๕๘๐๔๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๑๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖๐๔๐			๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๗๓๕๗๒๐	๗๕๕๔๐๐	๗๗๕๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช....	๑ เดือน	๑๕๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐๐๐๐	-	-	๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๓๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘๐๐๐	-	-	๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘๐๐๐			๕๕๒๐	๕๗๖๐	๖๐๐๐	๑๔๓๕๒๐	๑๔๙๒๘๐	๑๕๕๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘๐๐๐			-	-	-	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล พงศ์ประศาสน์ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๕๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบล พงศ์ประศาสน์ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๕๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัตฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔๘๕๐	๙๕๐๐	๕๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕๔๐๐	๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕๔๐๐			๗๒๐๐	๗๔๔๐	๗๘๐๐	๗๒๖๐๐	๘๐๐๔๐	๘๗๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล พงศ์ประศาสน์ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล พงศ์ประศาสน์
- ไม่มีภาระงาน / ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times \text{๖} = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

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

หมายเหตุ

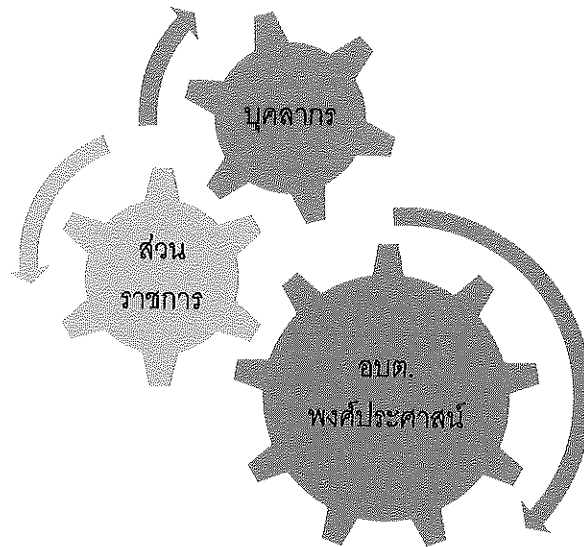
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจุกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล พงศประศาสน์ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจุกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล พงศประศาสน์ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

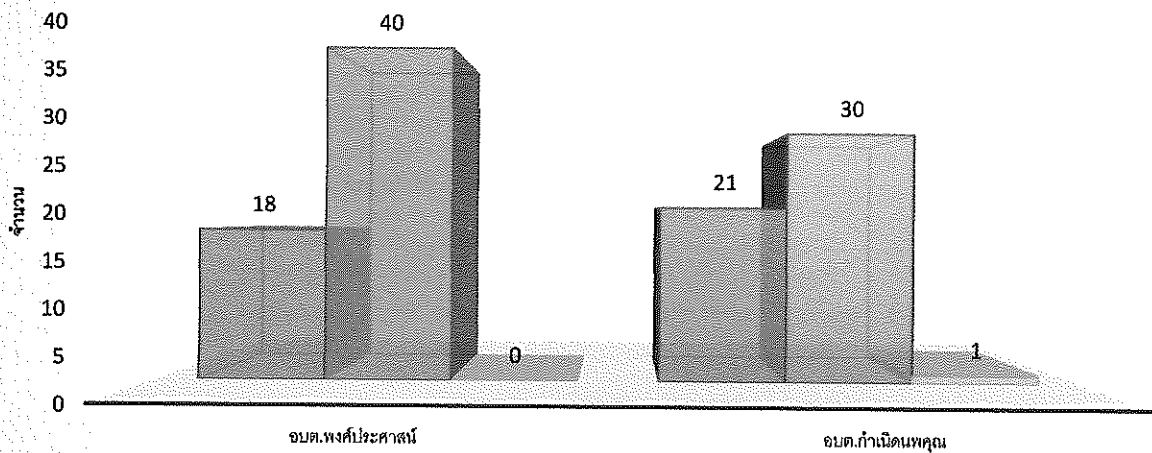


■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์ประกอบโครงสร้างท้องถิ่นใกล้เคียง



	อบต. พงศประศาสน์	อบต. กำเนิดนพคุณ
พนักงานส่วนตำบล	18	21
พนักงานจ้าง	40	30
ลูกจ้างประจำ	0	1

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ องค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกำเนิดนพคุณ มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ สามารถพยากรณ์สิ่งทีอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล พงศ์ประศาสน์ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
สิงหาคม ๒๕๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท. ช้างเคียง	อบต.กำเนิดนพคุณ
สิงหาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
กันยายน ๒๕๖๓	ก.อบต.จังหวัด แจ่มมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.พงศประศาสน์ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล พงศประศาสน์ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

- แหล่งท่องเที่ยวและเส้นทางเข้าสู่สถานที่ท่องเที่ยว ไม่มีการปรับปรุงและพัฒนาที่เหมาะสม ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว
- ไม่มีการประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารของแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

๒. ด้านส่งเสริมอาชีพ รายได้และการผลิต

- ปัญหาต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรมีราคาสูง และราคาผลผลิตไม่แน่นอน
- การรวบรวมกลุ่มอาชีพการดำเนินงานของกลุ่มที่มีอยู่ไม่เข้มแข็งขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๓. ด้านสังคม การศึกษาและคุณภาพชีวิตอย่างพอเพียง

- การให้การสังคมสงเคราะห์ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคมยังไม่สามารถช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทั่วถึง
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การจราจร
- ประชาชน เด็ก เยาวชน ส่วนใหญ่มีแนวโน้มทางค่านิยมด้านวัตถุมากกว่าความดีงามทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีการบุกรุกถือครองกรรมสิทธิ์พื้นที่ป่าไม้ ป่าชายเลน พื้นที่สาธารณะแน่นอน
- แหล่งน้ำธรรมชาติ พื้นที่ ป่า ภูเขา ถูกทำลายเพิ่มขึ้นความรู้ในการบริหารจัดการ

๕. ด้านการระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลและการมีส่วนร่วมของประชาชนยังไม่มากเท่าที่ควร
- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เฉพาะทางและสถานที่ทำงานยังไม่เพียงพอ เนื่องจาก อบต.มีภารกิจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น

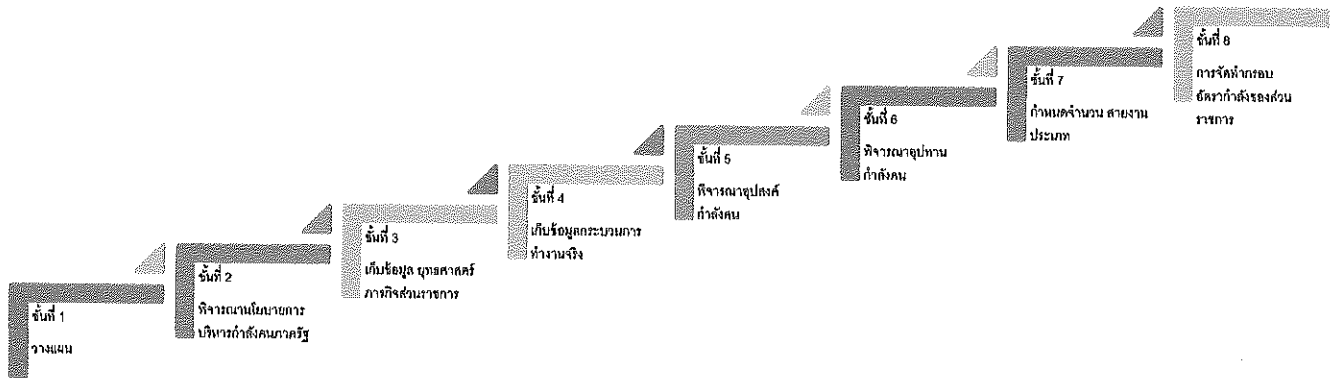
๖. ด้านเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และสาธารณูปโภค

- ถนนสายหลักและเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน ยังไม่มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานส่วนใหญ่ยังเป็นถนนลูกรังและ หินคลุก ผิวจราจรชำรุดเสียหายบ่อยไม่สามารถใช้การได้ตลอดเวลา
- น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ
- เกิดน้ำท่วมฉับพลันในช่วงฤดูฝน
- เขตบริการไฟฟ้า ประปายังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน และไม่ครอบคลุมพื้นที่

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ใช้หลักบันได ๘ ชั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล พงศ์ประศาสน์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของลูกจ้างต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคุมกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้มีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้ภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความสมดุลกันในทุกด้าน สามารถดำเนินการไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยกำหนดไว้ ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความพร้อมที่จะบริการประชาชนในทุกด้าน โดยประชาชนมีส่วนร่วม

- ๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน
- ๑.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและการบริหารงานท้องถิ่น
- ๑.๓ พัฒนาองค์กร บุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์
- ๑.๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้สะอาด ปลอดภัย สวยงาม และน่าอยู่

- ๒.๑. การจัดการขยะและเสีย
- ๒.๒ ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่สำคัญ แหล่งท่องเที่ยวให้สะอาดร่มรื่น ปลอดภัย
- ๒.๓ การจัดการแหล่งน้ำให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน
- ๒.๔ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา

- ทั้งในระบบและนอกระบบ ให้มีประสิทธิภาพ
- ๓.๑ สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียน และศูนย์การเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาระดับท้องถิ่น
 - ๓.๒ ส่งเสริมเด็กเรียนดีแต่ยากจนให้มีโอกาสศึกษาจนถึงระดับปริญญาตรี
 - ๓.๓ ส่งเสริมให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในด้านการศึกษา พัฒนาผู้เรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสุขภาพ ให้กับประชาชนทุกวัยได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างเหมาะสม ทัวถึง และเป็นธรรม

- ๔.๑ สนับสนุนการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล
- ๔.๒ ส่งเสริมให้มีการจัดบริการสุขภาพเชิงรุกทั้งการควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- ๔.๓ สนับสนุนกิจกรรมของชมรม อสม. ชมรมผู้สูงอายุ ชมรมออกกำลังกาย และชมรมสร้างสุขภาพ
- ๔.๔ การแก้ไขและป้องกันปัญหาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน

- ๕.๑ สนับสนุนการดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕.๒ ส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มต่างๆ ในชุมชน เพื่อเพิ่มรายได้
- ๕.๓ สนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ของตำบลเพื่อเป็นต้นแบบ
- ๕.๔ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต

- ๖.๑ สนับสนุนให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพอย่างครอบคลุมทั่วถึงและเป็นธรรม
- ๖.๒ ส่งเสริมให้มีการบริการรถพยาบาล ในการส่งผู้ป่วยฉุกเฉินตลอด ๒๔ ชั่วโมง
- ๖.๓ ส่งเสริมกิจกรรมของเยาวชน กลุ่มสตรี และกลุ่มต่างๆ ให้มีบทบาทในการบริหารจัดการกลุ่มสมาชิกอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๔ ส่งเสริมสายตรวจชุมชน และชุดรักษาความปลอดภัยระดับหมู่บ้านเพื่อสร้างระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๖.๕ สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมทางด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี

- ๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาสนศึกษา การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา
- ๗.๒ สนับสนุนและส่งเสริมการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการกีฬา และนันทนาการ ในระดับตำบล หมู่บ้าน

- ๘.๑ จัดหาพื้นที่และอุปกรณ์กีฬา
- ๘.๒ จัดการแข่งขันกีฬาประเพณีของหมู่บ้าน ตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน

- ๙.๑ จัดให้มีไฟฟ้า ประปาหมู่บ้าน ระบบสารสนเทศอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกหมู่บ้านตามความจำเป็นของประชาชน
- ๙.๒ ปรับปรุงถนนหนทาง ให้สามารถรองรับการขยายตัวของหมู่บ้าน และพื้นที่ต่างๆ ในเขตรับผิดชอบ
- ๙.๓ ติดตั้งไฟส่องสว่างในพื้นที่เสี่ยง

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วย

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ

กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเชื่อมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัด การปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำ ร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่และความ รับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วน ราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตาม นโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักงานปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานกิจการสภา
- ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้ คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับ มอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานบัญชี

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

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

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัย การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การจัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๔.๓ งานควบคุมโรค

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้การบริการสาธารณสุข อนามัย สิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษ การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผน การศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และ เอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบ ภาษีทั้งภายในและภายนอก ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานทางการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบ พัสดุและการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของ อบต. ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของ อบต. และปฏิบัติงาน อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีโครงสร้างงานในหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

- งานตรวจสอบภายใน

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องเทคนิคการตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทาง ราชการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละคนมี

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความพร้อมที่จะบริการประชาชนในทุกด้านโดยประชาชนมีส่วนร่วม	- องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนาพื้นที่	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้สะอาดปลอดภัย สวยงาม และน่าอยู่	- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟูอนุรักษ์ และพัฒนาอย่างยั่งยืน	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - ผอ.กองช่าง - จพง.สาธารณสุข - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - จพง.ประปา - ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.จพง.ประปา - ผช.จพง.ธุรการ - พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงานประจำถขยะ - ยาม - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ทั้งในระบบ และ นอก ระบบ ให้ มี ประสิทธิภาพ	- ยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับท้องถิ่นให้ได้มาตรฐาน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู/ผดต - ผช.จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสุขภาพ ให้กับประชาชนทุกวัย ได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างเหมาะสม ทั่วถึง และเป็นธรรม	- เพิ่มขีดความสามารถด้านการบริการสาธารณสุขและสุขภาพให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุม	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักพัฒนาชุมชน - จพง.สาธารณสุข - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ธุรการ - พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงานประจำถขยะ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน	- ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจและรายได้ อย่างยั่งยืน	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต	- ยกระดับคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของประชาชนในพื้นที่ให้สูงขึ้น	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ป้องกันฯ - จพง.สาธารณสุข - ผช.จพง.ป้องกันฯ - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน

		- ผช.จพง.ธุรการ - จพง.ธุรการ - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี	- ดำรงไว้ซึ่งศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงาม	- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ครู/ผดต - ผช.จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการกีฬา และ นันทนาการ ในระดับตำบล หมู่บ้าน	- เพิ่มขีดความสามารถด้านการกีฬาและ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.ธุรการ - ครู/ผดต - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาระบบสาธารณสุข และโครงสร้างพื้นฐาน	- ยกระดับคุณภาพระบบสาธารณสุข และโครงสร้างพื้นฐาน	- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - จพง.ประปา - ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.จพง.ประปา - ผช.จพง.ธุรการ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

อัตรากำลังที่ว่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	สำนักปลัด	เจ้าพนักงาน ป้องกันฯ	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๒	กองคลัง	นักวิชาการพัสดุ	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้

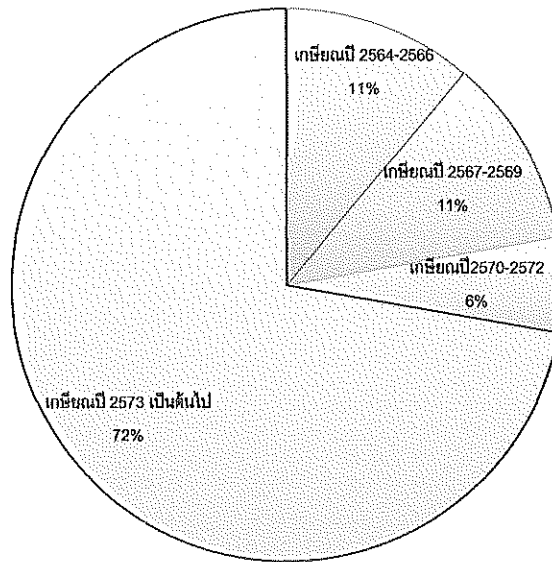
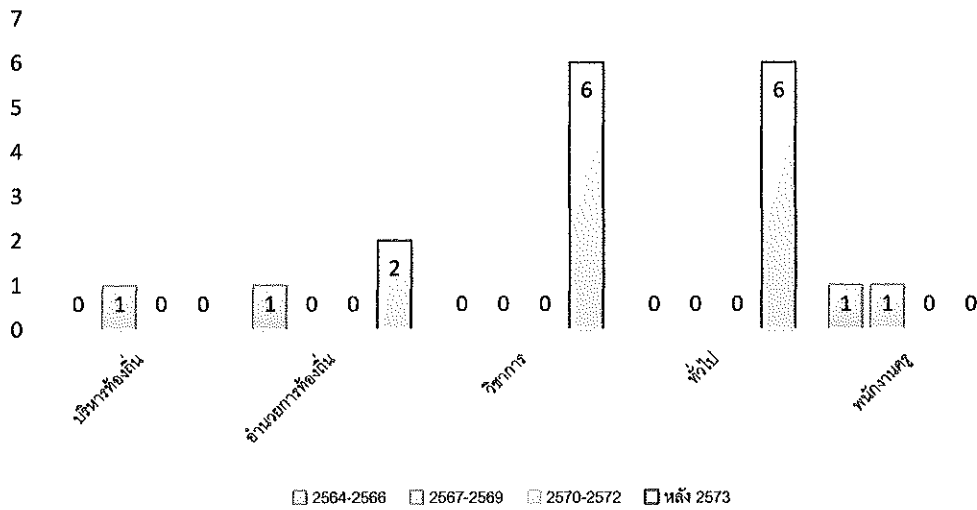
๓	กองช่าง	วิศวกรโยธา	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกี่ยตำแหน่งได้
๔	กองช่าง	นายช่างโยธา	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกี่ยตำแหน่งได้
๕	กองช่าง	เจ้าพนักงานประปา	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกี่ยตำแหน่งได้
๖	กองสาธารณสุขฯ	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขฯ	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๗	กองสาธารณสุขฯ	เจ้าพนักงาน สุขาภิบาล	๑	เนื่องจากภารกิจงานเพิ่มมากขึ้น ลักษณะงานเป็น งานทางวิชาการ เพื่อให้ตรงกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง จึงขอยุบตำแหน่ง
๘	กองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๙	กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกี่ยตำแหน่งได้

อัตรากำลังที่ยังมีไม่เพียงพอและมีความจำเป็นในภารกิจงาน โดยผ่านการพิจารณาปรับเกี่ยตำแหน่งจาก
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น
๑	กองสาธารณสุขฯ	นักวิชาการ สุขาภิบาล	๑	๒๕๖๔	เนื่องจากงานด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมมี ปริมาณเพิ่มมากขึ้นเป็นอย่างมาก อีกทั้งใน ปัจจุบันเรื่องของอนามัยสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหา สำคัญระดับชาติ และยังมีระเบียบและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องอีกจำนวนมาก เพื่อให้การบริหารงาน ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเกิดความ รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน จึง จำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านสุขาภิบาล และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วน ตำบลพงศ์ประศาสน์ จึงมีความจำเป็นต้อง กำหนด ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล เพื่อ ตอบสนองภารกิจดังกล่าว

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาอุปทานกำลังคน
 องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบ
 อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑ แต่คนที่เกษียณอายุราชการ เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ผู้อำนวยการกองช่าง) ซึ่งเป็นเครื่องจักรสำคัญในการบริหารจัดการกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่ง ครู ศพด.

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ มีแนวทางในการรองรับกรณีที่เกี่ยวข้อง ๓ แนวทาง

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อบรรจุตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จะสรรหาคณะกรรมาธิการ (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จะรายงานตำแหน่งว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งการดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ มีพนักงานส่วนตำบล ที่จะสามารถรักษาราชการแทนและปฏิบัติงานในระหว่างการสรรหาได้

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ดังนี้

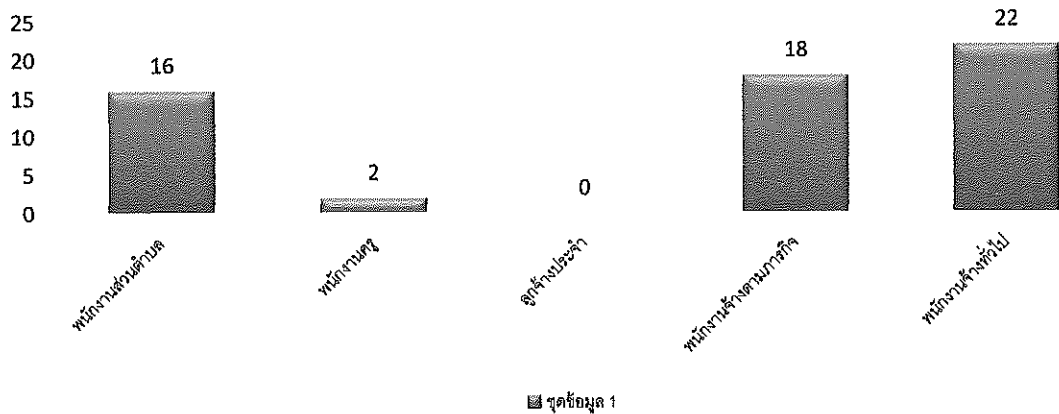
• พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัด
อบต. พงศ์ประศาสน์**



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล พงศ์ประศาสน์ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล พงศ์ประศาสน์ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>

<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักงานปลัด โดยในส่วนของสำนักงานปลัด อยู่ในงาน สวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักงานปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักงานปลัด งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>

<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ (สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขและ สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด และกองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. สำนักงานปลัด
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด ๔. กองคลัง และสำนักปลัด

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศ และไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง (S : Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน (W : Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ บุคลากรบางส่วนยังขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับ บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส (O : Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด (T : Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง (S : Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน (W : Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส (O : Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นโยบายรัฐมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรท้องถิ่น ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๖. นโยบายการพัฒนาโครงสร้างและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<p>ข้อจำกัด (T : Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. พื้นที่เสี่ยงกับปัญหาภัยธรรมชาติที่ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นทำให้มีผลกระทบกับการทำงาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานควบคุมโรค ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานควบคุมโรค ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
อบต.พงศ์ประศาสน์	ปลัด อบต.	๑	-	-
สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๒	๔
	งานบริหารงานบุคคล	๑	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑
	งานกิจการสภา	-	๑	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	๑	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-
	งานการเงิน	๑	๑	-
	งานบัญชี	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	๑	-
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	-	-
	งานก่อสร้าง	๑	๒	๑
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	๑	๒	๗
	งานผังเมือง	๑	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	-	-
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	-	-	๘
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑	๑	-
	งานควบคุมโรค			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑	-	-
	งานบริหารการศึกษา	๓	๕	๑

	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ขอยุบตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.วัดเขาตะล่อม								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศพด.พงศ์ประศาสน์								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศพด.บ้านหินกอง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๗	๖๘	๖๘	๖๘	-	-	-	

9. การระดมทุนที่เกี่ยวข้องกับเงินต้นและประโยชน์ต่อสาธารณะอื่น

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน ผู้มีทุน	เงินต้น		อัตราส่วนที่ชำระแล้ว		อัตราค่าใช้จ่ากับเพิ่มขึ้น (3)		ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
					เงินต้น (1) (ล้านบาท)	เงินประจำ ค้างหนี้ (2)	2564 (บาท/ปี)	2565 (บาท/ปี)	2564 (บาท/ปี)	2565 (บาท/ปี)	2566 (บาท/ปี)	2564 (บาท/ปี)	2565 (บาท/ปี)		2566 (บาท/ปี)
							2564 (บาท/ปี)	2565 (บาท/ปี)	2564 (บาท/ปี)	2565 (บาท/ปี)	2566 (บาท/ปี)	2564 (บาท/ปี)	2565 (บาท/ปี)		2566 (บาท/ปี)
1	เปิดองค์การบริหารส่วนตำบล สามง่าม	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	478,560	168,000	1	1	16,440	16,440	18,120	663,000	679,440	697,560	น.ส.นิลวรรณ อรรถเวช
2	หัวหน้าสำนักงาน	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	13,320	13,320	13,080	444,720	458,160	นางปิยะธิดา หฤนิมิต	
3	นักบริหารบุคคล	ปฏิบัติการ	1	1	203,280	-	1	1	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	น.ส.สุพัตรา สังข์ทอง	
4	นักบริหารระดับนโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	1	1	237,600	-	1	1	7,680	7,680	8,880	245,280	253,680	นายฉัฐพงษ์ ศรีสุพงษ์	
5	นักบริหาร	ชำนาญการ	1	1	362,640	-	1	1	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	นายสรศักดิ์ อังฤทธิ	
6	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	185,040	-	1	1	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	นางสาวยุพิน มีศรี	
7	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	221,280	-	1	1	9,120	9,240	9,720	230,400	239,640	น.ส.อศิษฐ์ กิจทวี	
8	เจ้าหน้าที่งานป้องกัน	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	-	297,900	-	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	นางเจียมใจ อธิคุณ	
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	140,760	-	1	1	5,640	5,880	6,120	146,400	152,280	น.ส.ปรารถนา อภยศ	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	137,160	-	1	1	5,520	5,760	6,000	142,680	148,440	นางพัชรภรณ์ จันทร์วารีรัมย์	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	145,560	-	1	1	5,880	6,120	6,360	151,440	157,560	น.ส.บุษกร โขงราช	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน		1	1	127,320	-	1	1	5,160	5,400	5,520	132,480	137,880	นายสมมาตร อู่ทิ	
13	พนักงานขับรถยนต์		1	1	134,520	-	1	1	5,400	5,640	5,880	139,920	145,560	นายชวน สังข์ทอง	
14	พนักงานขับรถ		1	1	108,000	-	1	1	-	-	-	108,000	108,000	น.ส.พณิตดา เขียวสง่า	
15	พนักงานโรง		1	1	108,000	-	1	1	-	-	-	108,000	108,000	นายชนมพรณี อิศลาภ	
16	พนักงาน		1	1	108,000	-	1	1	-	-	-	108,000	108,000	นางกัญญา ทาแก้ว	
17	พนักงาน		1	1	108,000	-	1	1	-	-	-	108,000	108,000	นางนันทรมน ศรีสิน	
18	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	-	1	1	-	-	-	108,000	108,000	นายณรงค์ งามดี	
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	นางศุภมา รัตมาพงษ์	
20	นักบริหารพัสดุ	ปฏิบัติงานชำนาญการ	1	-	355,320	-	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	นางคิม	
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	1	1	138,120	-	1	1	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	น.ส.ปาริชาติ บัวสัน	
22	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	1	1	225,480	-	1	1	7,440	7,560	7,800	232,920	240,480	นางพัชร งามศรีทอง	
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	1	203,040	-	1	1	9,240	9,000	9,120	212,280	221,280	น.ส.อรพรรณ อธิคุณ	
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1	1	138,120	-	1	1	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	น.ส.กัญชฌานี พุฒทวี	
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	138,000	-	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	น.ส.สุภาวญา ศรีวรรณ	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ อยู่ประจำ	เงินเดือน		อัตราค่าจ้างขั้นต้น		ค่าใช้จายรวม (4)				หมายเหตุ
					จำนวนที่ อยู่ประจำ (คน)	เงินเดือน (3) (1.ม.อ.63)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564 (ม.อ.)/1	2565 (ม.อ.)/1	2566 (ม.อ.)/1	2564 (ม.อ.)/1	2565 (ม.อ.)/1	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	142,560	-	5,760	6,000	148,320	154,320	160,560	นางพรพร สุวรรณรักษา	
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	143,520	-	5,760	6,000	149,280	155,280	161,520	น.ส.กนกพร ทองศรีชัย	
28	กองช่าง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	396,000	42,000	13,320	13,320	451,320	464,640	477,720	นายสิทธิพร สังข์อามา	
29	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติงานรับงานวิชาการ	1	-	355,320	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	นางฉัตรนัฐพร กสภกมลประจักษ์	
30	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงานรับงานวิชาการ	1	-	297,900	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	นางฉัตรนัฐพร กสภกมลประจักษ์	
31	เจ้าพนักงานประจำ	ปฏิบัติงานรับงานวิชาการ	1	-	297,900	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	นางฉัตรนัฐพร กสภกมลประจักษ์	
32	พนักงานช่างโยธา		1	1	182,040	-	7,320	7,680	189,360	197,040	204,960	นายพิชิตพร เทียมม่วง	
33	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	136,000	-	5,520	5,760	143,520	149,280	155,280	นายธนวัฒน์ พรหมแก้ว	
34	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	129,600	-	5,280	5,400	134,880	140,280	145,920	นายตราวุช มิณี	
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	143,520	-	5,760	6,000	149,280	155,280	161,520	น.ส.เพ็ญมา โฉมทอง	
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ		1	1	148,320	-	6,000	6,240	154,320	160,560	167,040	นายธนภฤต พงษ์ทอง	
37	พนักงานขับรถยนต์		1	1	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ	
38	คนงาน		1	1	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายบัณฑิต อุบลศรีวัช	
39	คนงาน		1	1	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย วัฒน	
40	คนงาน		1	1	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายไพศาล สุขชัย	
41	คนงาน		1	1	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายชยธรรัตน์ แดงแท้	
42	คนงาน		1	1	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายฉัตรชัย แดงแท้	
43	คนงาน		1	1	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายจิราพิชา อังกุลศรี	
44	คนงาน		1	1	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายชนะรัตน์ เต็มพร้อม	
45	กองช่างโยธาและสิ่งก่อสร้าง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	395,600	42,000	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม	
46	วิศวกรการสุขาภิบาล	ปฏิบัติงานรับงานวิชาการ	1	-	-	-	3,553,320	12,000	3,553,320	3,673,320	3,793,320	พักการเดิม	
47	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	1	1	138,120	-	5,400	6,120	143,520	149,640	155,640	น.ส.จนิชดา กองมั่น	
48	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปฏิบัติงานรับงานวิชาการ	1	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างการเดิม	
49	พนักงานขับรถสามล้อ		1	1	148,560	-	6,000	6,240	154,560	160,800	167,280	นางสุภาพร เพ็ญใจ	
50	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายธนวุธ สุขเกษม	
51	คนงานประจำสาย		1	1	108,000	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายพรชัย พลดีใหญ่	

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่จริง	เงินเดือน		อัตรากำลังคน		ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
					เงินเดือน(1) (1 เม.ย.63)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	เงินเดือน	เพิ่ม/ลด	2564 (เม.ย./ก.)	2565 (เม.ย./ก.)	2566 (เม.ย./ก.)	2564 (เม.ย./ก.)	2565 (เม.ย./ก.)	2566 (เม.ย./ก.)	2564 (เม.ย./ก.)	2565 (เม.ย./ก.)	
52	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	นายพิพัฒน์ จิตพิทักษ์
53	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	นายศรัทธชัย เอี่ยมมา
54	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	นายสมศักดิ์ ศรีอภัย
55	คนงาน		1	1	108,000	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	น.ส.รชชิตรา นาคโค
56	คนงาน		1	1	108,000	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	นางพิภพ มิ่งขวัญ
57	คนงาน		1	1	108,000	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	นายนิวัฒน์ อภิปรัชญาเอกอุ่น
58	กองบริหารและพัฒนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	393,600	42,000	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	476,460	นางฉวี
59	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	1	1	210,840	-	-	-	-	7,680	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	233,760	น.ส.พรนภา สุขเจริญอนันต์
60	พนักงานช่างตามอาคาร		1	1	143,520	-	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	161,520	นางศรีบุญญา โทมแก้ว
61	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุภาพ	ศส.1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางพรพราว คงทัพ / (เงินอุดหนุน)
62	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเขาตะไคร้		1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.กัญชวี วานทอง / (เงินอุดหนุน)
63	ครูผู้ดูแลเด็ก	ศส.1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางมานิต เกษนทร์ / (เงินอุดหนุน)
64	พนักงานช่างตามอาคาร		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง / (เงินอุดหนุน)
65	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.รัตนาภรณ์ ใจดี / (เงินอุดหนุน)
66	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	117,360	-	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	132,240	น.ส.ณงุชญา จงสิทธิ์ / (อ.บ.ส.บ.บ.)
67	พนักงานช่างชั้นผู้ใหญ่		1	1	108,000	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	น.ส.ศศิมา ภานุภ / (อ.บ.ส.บ.บ.)
68	หน่วยตรวจวัดคุณภาพน้ำใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	1	1	180,720	-	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	207,480	นายณัฐพงษ์ วิรุฬหบุตร
(4)	รวม		67	58	11,152,260	378,000	67	67	0	680,160	342,360	346,440	12,210,420	12,552,780	12,899,220	12,899,220	
(5)	ประมาณการประเมินโดยเพิ่มขึ้นไม่เกิน 15 %												1,831,563	1,882,917	1,934,883	1,934,883	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												14,041,983	14,435,697	14,834,103	14,834,103	
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี												59,619,000	62,599,950	65,729,048	65,729,048	
(8)	คิดร้อยละ 40 ของประมาณรายจ่ายประจำปี												23.55	23.06	22.57	22.57	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

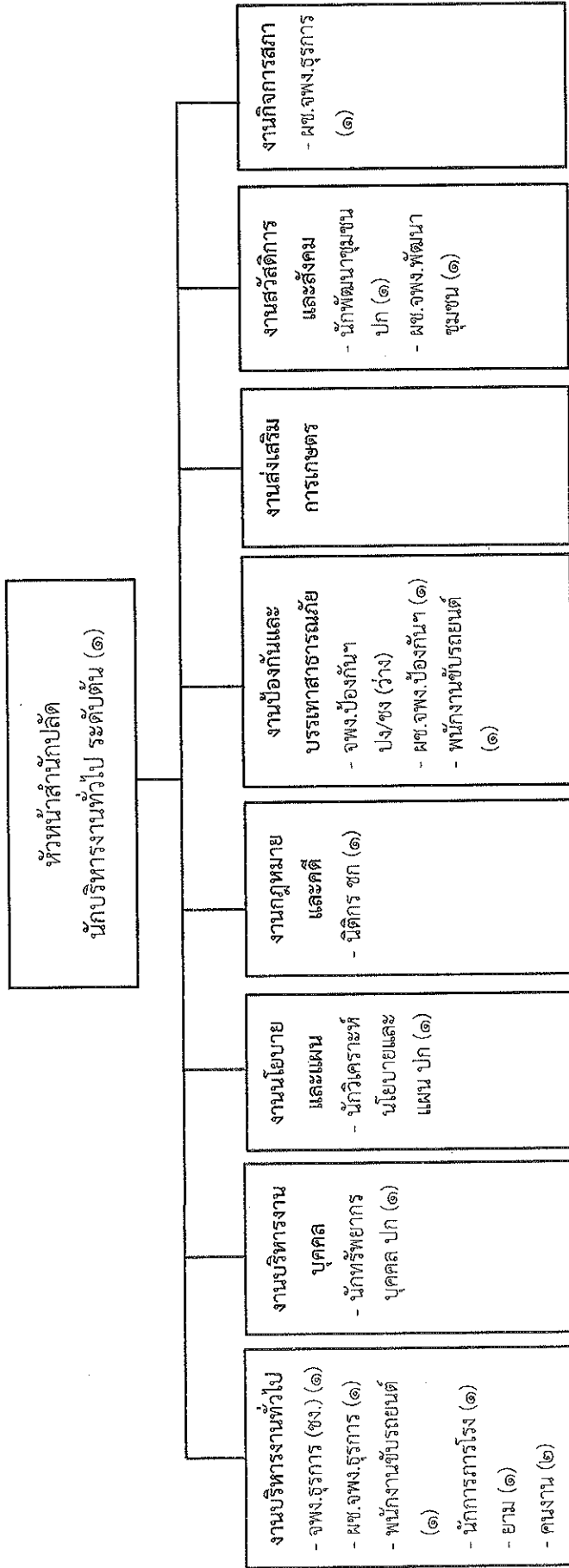
เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑ นางสาวนิลาวรรณ คชเวช

หน่วยตรวจสอบภายใน	
พนักงานส่วนตำบล	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑ นายภานุพงศ์ วิชชุเวส

สำนักงานปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษา ศาสนา
พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑ นางตมภา รัตมพงษ์ - นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑ - นักบริหารงานพัสดุ ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๓๑๑-๐๐๑ นางสาวสุพานี สังข์ทอง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๓๑๑-๐๐๑ นายณัฐพล ศรีสุพงษ์ - นิติกร ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๓๑๑-๐๐๑ นายสรศักดิ์ อังกุลดี - นักพัฒนาชุมชน ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๓๑๑-๐๐๑ นางสาวผน มีศรี	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานคลัง (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๒๒๐๑-๐๐๑ นางสาวปณภัสร์ บึงพัน - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑ นางสาวปานภัสร์ บึงพัน - เจ้าพนักงานพัสดุ ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑ นางหิรัญ วังศรีเรือง - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑ นางสาววรรณ กลิ่นเทียน - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑ นางสาวธัญชนก พูลทวี	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานช่าง (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๒๒๐๑-๐๐๑ นายสิทธิพร สังข์อษา - วิศวกรโยธา ปก/ชก (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑ - นายช่างโยธา ปก/ชก (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานประปา ปก/ชก (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการต้น) (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๖-๒๒๐๕-๐๐๑ - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๖-๔๒๐๑-๐๐๑ นางสาวจิตตา คงแป้น - ขอยุติตำแหน่ง เจ้าพนักงานสุขภาพ ปก/ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๖-๔๒๐๑-๐๐๑ - กำหนดตำแหน่งเพิ่ม นักวิชาการสุขภาพ ปก/ชก ๑ อัตรာ เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๖-๓๒๐๖-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล - นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการต้น) (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๘-๒๒๐๗-๐๐๑ - นักวิชาการศึกษา ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๘-๒๒๐๗-๐๐๑ นางสาวพรนิภา สุทธิสัมพันธ์ พนักงานครู - ครู (๒) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๘-๒๒๐๑-๕๔๒ นางมานิตย์ เห็นทั่ว เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๘-๒๒๐๑-๕๔๓ นางพชรพร คงทัพ

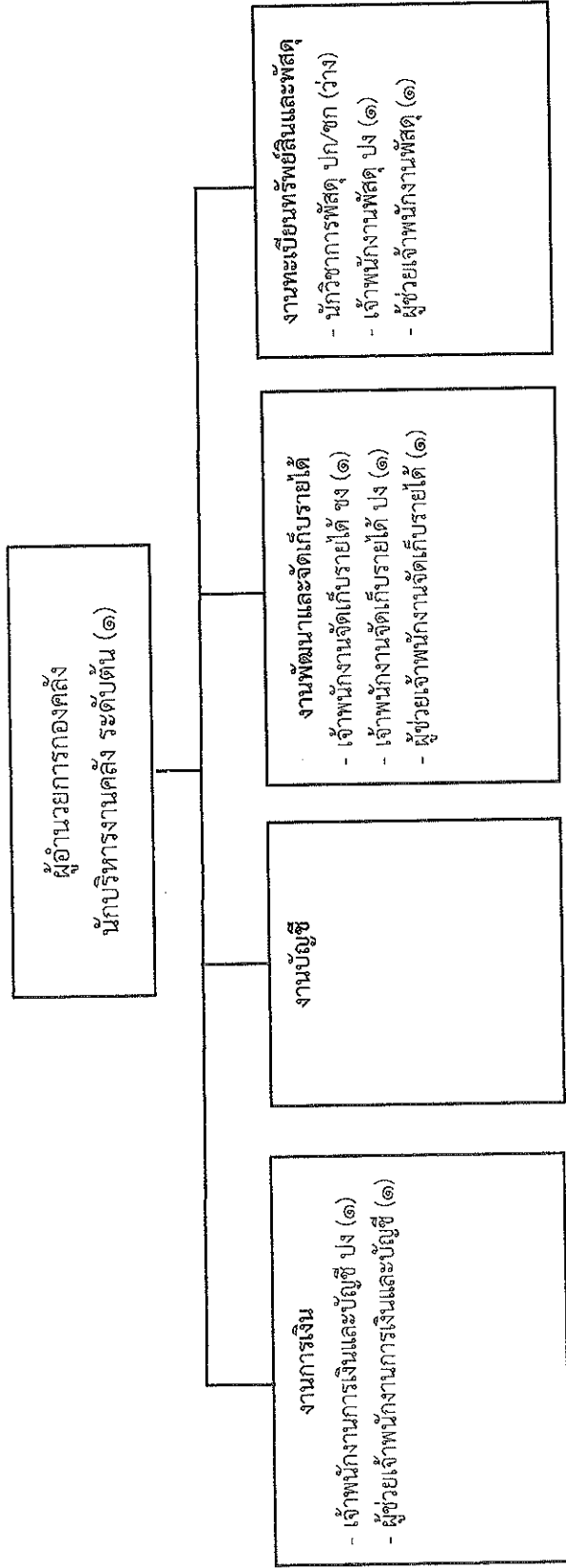
<p>- เจ้าหน้าที่งานธุรการ ชง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑</p> <p>นางสาวอัคริณี กิจจวโร</p> <p>- เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ ปง/ตง (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑๑-๔๔๖๐๕-๐๐๑</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) นางสาวปรารถนา ยงยศ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)</p> <p>๑. นางสาวอรุณ จันทนารักษ์</p> <p>๒. นางสาวนุชจรี โยงราช</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๑) นายสมเจตร์ อยู่ที่</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ (๑) นายอรุณ สังข์ทอง</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>- นักการภารโรง (๑) นางสาวเพลินตา เขียวสง่า</p> <p>- ยาม (๑) นายธนธรณ์ เกิดตา</p> <p>- คนงาน (๒)</p> <p>๑. นางกัลยา กาบแก้ว</p> <p>๒. นางนันทอม ศรีทิม</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ (๑) นายณรงค์ งามดี</p>	<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ (๑) นางสาวสุกัญญา พลีวรรณ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) นางรกรพร สุวรรณรักษา</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) นางสาวกนกพร ทองศรีอ้อย</p>	<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วย นายช่างโยธา (๒)</p> <p>๑. นายพิฑูพร เหลือวงศ์</p> <p>๒. นายธนวัฒน์ พรหมแก้ว</p> <p>- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) นายสรารุท มิณี</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวเพ็ญภา โต้ะทอง</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ (๑) นายธนภฤต หงษ์ทอง</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ (๑) นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ</p> <p>คนงาน (๗)</p> <p>๑. นายบันลือ คุณสวัสดิ์</p> <p>๒. นายสมชาย เขิดชม</p> <p>๓. นายไพศาล สุข้อย</p> <p>๔. นายชอรัตน์ แดงแท้</p> <p>๕. นิตริชัย แดงแท้</p> <p>๖. นายจิราพิชา อังกุลดี</p> <p>๗. นายชนะรัตน์ เต็มพร้อม</p>	<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสุภาพร แพ้ใหญ่</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) นายธนวุฒิ สุตเกษม</p> <p>- คนงานประจำรถขยะ (๔)</p> <p>๑. นายพรชัย พลังใหญ่</p> <p>๒. นายพิพัฒน์ จิตต์พินิจ</p> <p>๓. นายฉัตรชัย เรือนนาค</p> <p>๔. นายสมศักดิ์ สร้อยคำ</p> <p>- คนงาน (๓)</p> <p>๑. นางสาวชลธิชา นาคโต</p> <p>๒. นางพิกุล มิ่งขวัญ</p> <p>๓. นายวิวัฒน์ อภิปรัชญาเอกอุณ</p>	<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางศรีญา โคนแก้ว</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔) (ว่าง ๑)</p> <p>๑. นางสาวคันสนีย์ ว่างทอง</p> <p>๒. นางสาวรัตไถ่ทัย ใจดี</p> <p>๓. นางสาวเบญญาดา วงษ์สมัย</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑) นางสาวศศิวิมล มากมูล</p>
--	--	---	--	---

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด



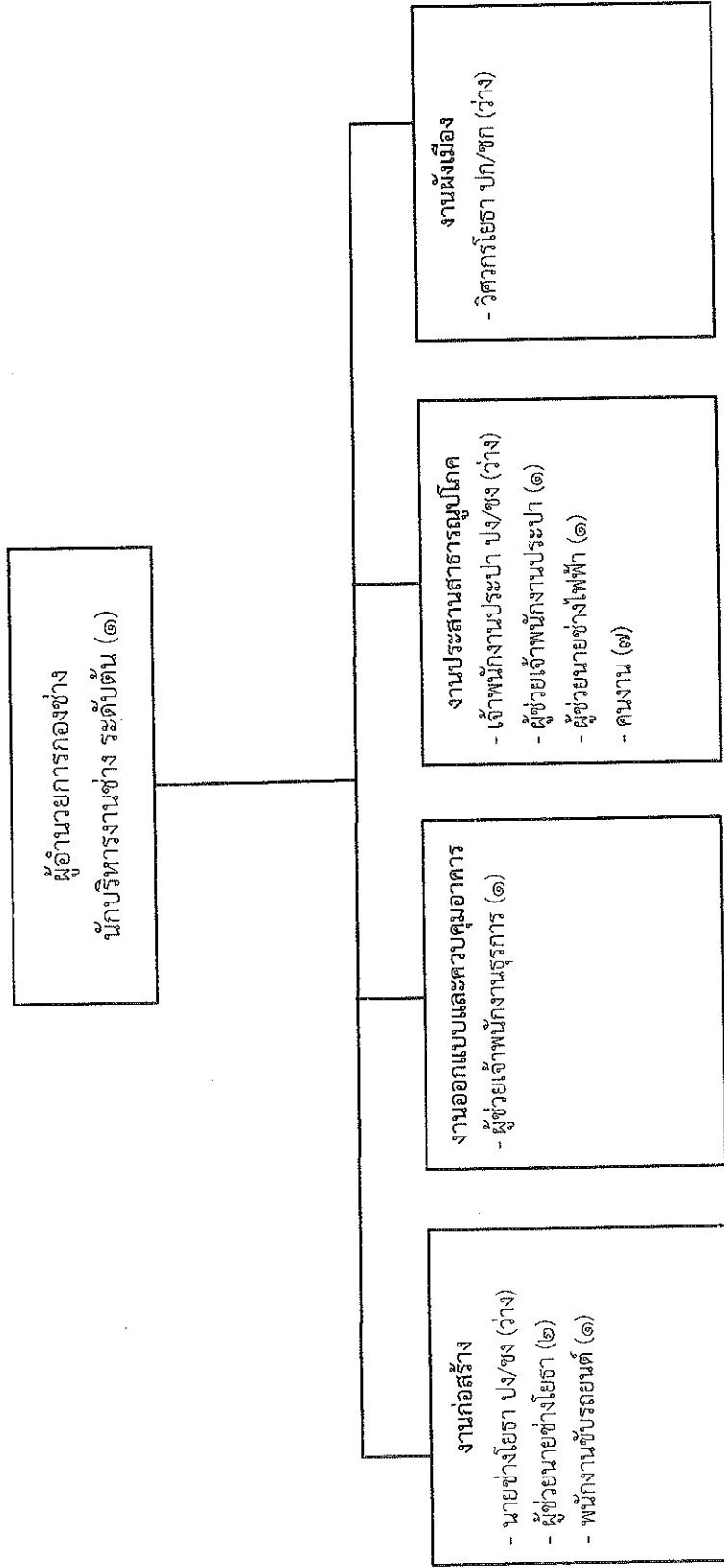
ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๓	๑	๑	-	๕	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



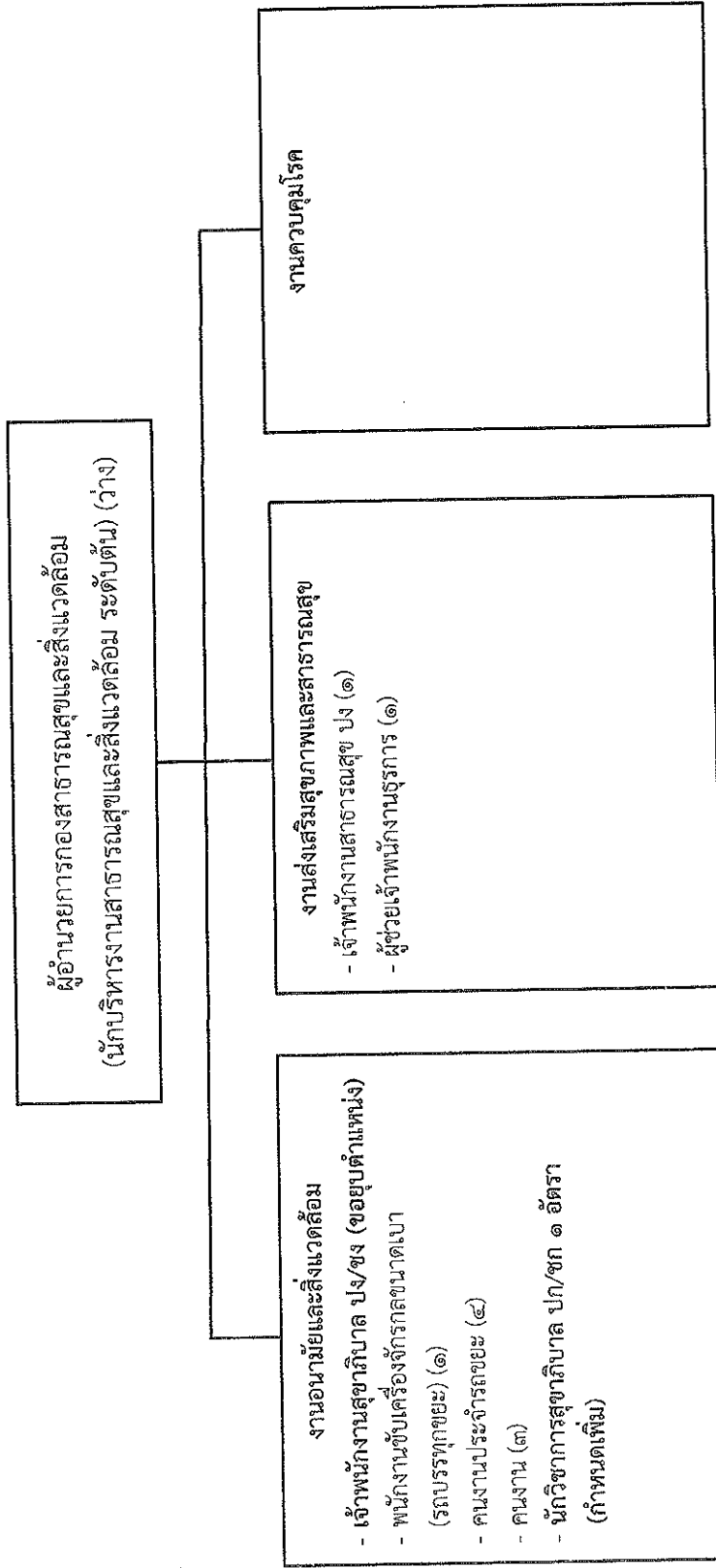
ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๑	๓	-	๓	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



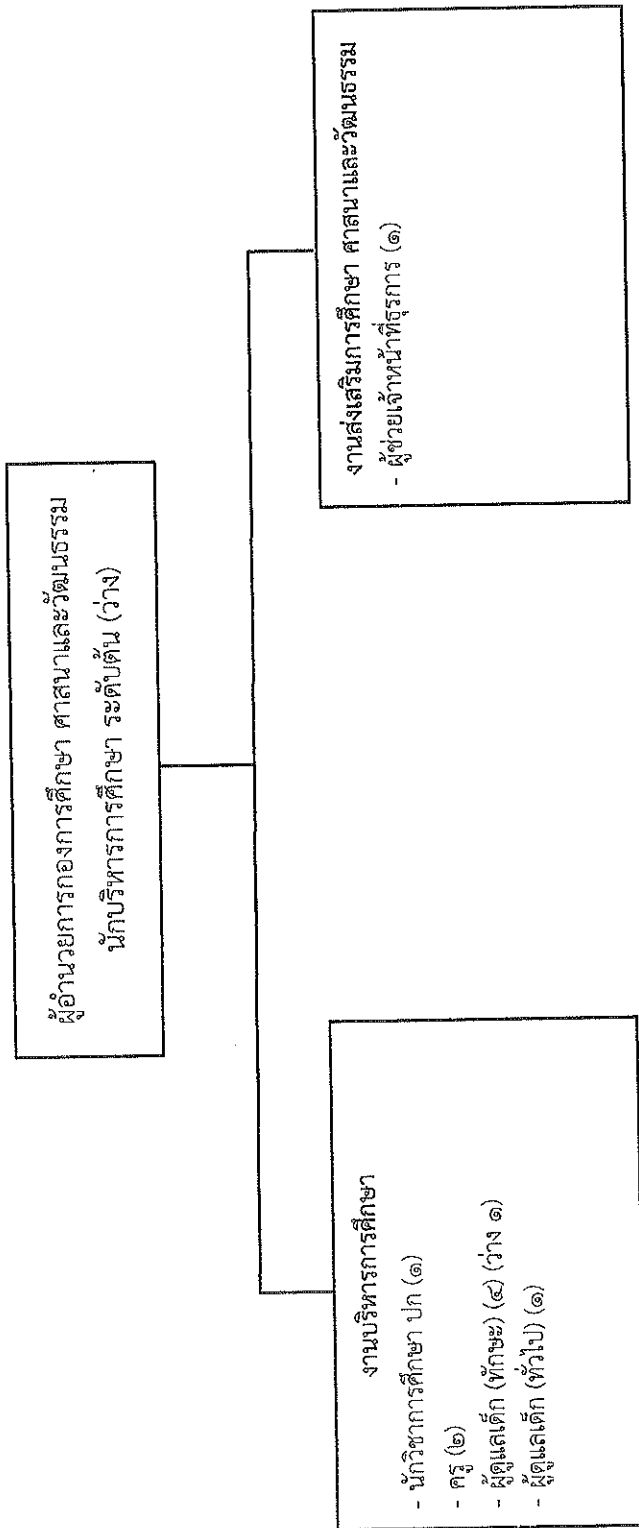
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	๒	-	๕	๘

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



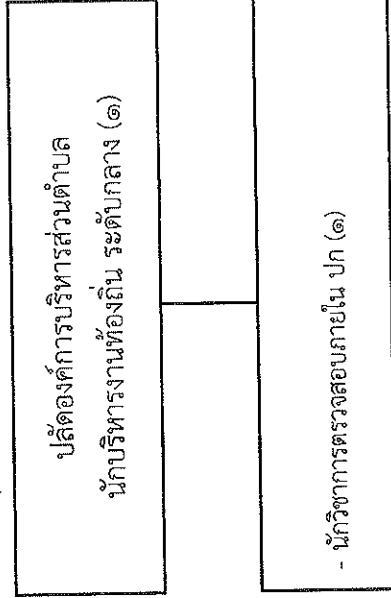
ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	๑	-	๑	๔

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๒	-	๕	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ
1	นางสาวฉวีวรรณ ศษเวช	ร.ป.ม. <small>(นักบริหารงานท้องถิ่น)</small>	29-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	29-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	478,560 (39,880x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	646,560
สิ้นปีปกติ												
2	นางปิยะธิดา หญิตน้อย	ร.ป.ม. <small>(ผู้ประสานงานภาครัฐ)</small>	29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	389,400 (32,450x12)	42,000 (3,500x12)		431,400
3	นางสาวสุพาศณี สังข์ทอง	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	29-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	29-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	203,280 (16,940x12)			203,280
4	นายณัฐพล ศรีสุพงษ์	ศศ.บ. <small>(ผู้ประสานงานภาครัฐ)</small>	29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	237,600 (19,800x12)			237,600
5	นายสรศักดิ์ อังกุลดี	น.บ.	29-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	29-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	362,640 (30,220x12)			362,640
6	นางสายฝน มีศรี	บช.บ. (การบัญชี)	29-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	29-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	185,040 (15,420x12)			185,040
7	นางสาวอติษฐ์ กิจจวโร	บธ.บ. (การจักรกล)	29-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	29-3-01-4101-001	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	221,280 (18,440x12)			221,280
8	ว่าง	ป.จ.ส.	29-3-01-4805-001	เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ป.จ./ชง.	29-3-01-4805-001	เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ป.จ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)			297,900 (ว่างเต็ม)
สิ้นปีปกติ												
9	นางสาวปรารถนา ยงยศ	บช.บ. (การบัญชี)		พนักงานสังคมการกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน			พนักงานสังคมการกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน		140,760 (11,730x12)			140,760

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
10	นางพัชรภรณ์ จันทร์รักษ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		137,160 (11,430x12)		137,160
11	นางสาวบุษจรีย์ โยงราช	ศส.บ. (บริหารงานบุคคล)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		145,560 (12,130x12)		145,560
12	นายสมเจตน์ อยู่ดี	ปวส. (ช่างยนต์)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		127,320 (10,610x12)		127,320
13	นายอรุณ สังข์ทอง	ม.6 (ผู้มีทักษะ)		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		134,520 (11,210x12)		134,520
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป				
14	นางสาวพดินดา เขียวสง่า	ปวส. (การจัดการทั่วไป)		นักการภารโรง			นักการภารโรง		108,000 (9,000x12)		108,000
15	นายธนธรณ์ เกิดลาภ	ม.6		ยาม			ยาม		108,000 (9,000x12)		108,000
16	นางกัญญา กาบแก้ว	ป.4		คนงานทั่วไป			คนงาน		108,000 (9,000x12)		108,000
17	นางนันทอมน์ ศรีสิน	รป.บ. (ผู้ช่วยงานอาคาร)		คนงานทั่วไป			คนงาน		108,000 (9,000x12)		108,000
18	นายณรงค์ งามดี	ม.3		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		108,000 (9,000x12)		108,000
กรอบคำสั่ง											
19	นางตฤणा รัตนพงศ์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	29-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	29-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)	458,160
20	ว่าง	ปริญญาตรี	29-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	29-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่าจ้างเงินเดือน)		355,320 (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน		
21	นางสาวปานภัสร์ บัรณิน	ปวส. (การบัญชี)	29-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	29-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.		138,120 (11,510x12)	138,120	
22	นางพัชรี วงศ์เรือง	บธ.บ. (การจักรกลทั่วไป)	29-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	29-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.		225,480 (18,790x12)	225,480	
23	นางสาวอรพรรณ กลิ่นเทียน	บธ.บ. (การจักรกลทั่วไป)	29-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	29-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.		203,040 (16,920x12)	203,040	
24	นางสาวธันย์ชนก พูลสวัสดิ์	ปวส. (การจักรกลทั่วไป)	29-3-04-4204-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	29-3-04-4204-002	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.		138,120 (11,510x12)	138,120	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
25	นางสาวสุกัญญา พิสิธธรรม์	บธ.บ. (การบัญชี)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			138,000 (11,500x12)	138,000	
26	นางรภาพร สุวรรณรักษา	บธ.บ. (การจักรกลทั่วไป)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			142,560 (11,880x12)	142,560	
27	นางสาวกนกพร ทองสร้อย	ทส.ป. (งานไม้สักตามเขต)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			143,520 (11,960x12)	143,520	
ปอองช้าง												
28	นายสิทธิพร ลิ่งช้อชา	วท.บ. (เทคโนโลยีอิเล็คทรอนิกส์)	29-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น	29-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น		396,000 (33,000x12)	42,000 (3,500x12)	438,000
29	ว่าง	ปริญญาตรี	29-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	29-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.		355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)		355,320 (ว่างเดิม)
30	ว่าง	ปวส.	29-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	29-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.		297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)		297,900 (ว่างเดิม)
31	ว่าง	ปวส.	29-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ป.ง./ช.ง.	29-3-05-4707-001	เจ้าพนักงานประปา	ป.ง./ช.ง.		297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)		297,900 (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
32	นายพิรุฬร เหมืองวงศ์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		พนักงานช่างเทคนิค		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	182,040 (15,170x12)		182,040
33	นายธนวันต์ พรหมแก้ว	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	138,000 (11,500x12)		138,000
34	นายสรวิฑูร์ มณี	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	129,600 (10,800x12)		129,600
35	นางสาวเพ็ญภา โสฬทอง	ปวศ. (บริหารทั่วไป)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	143,520 (11,960x12)		143,520
36	นายธนฤต หงษ์ทอง	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	148,320 (12,360x12)		148,320
37	นายเฉลิมชัย สุขประเสริฐ	ม.6		พนักงานขับรถยนต์		พนักงานขับรถยนต์		พนักงานขับรถยนต์	108,000 (9,000x12)		108,000
38	นายบันลือ คุณสวัสดิ์	ป.4		คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป		คนงาน	108,000 (9,000x12)		108,000
39	นายสมชาย เข็มขม	ม.6		คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป		คนงาน	108,000 (9,000x12)		108,000
40	นายไพศาล สุขย่อย	ม.6		คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป		คนงาน	108,000 (9,000x12)		108,000
41	นายชวลิตันต์ แดงแท้	ม.3		คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป		คนงาน	108,000 (9,000x12)		108,000
42	นายฉัตรชัย แดงแท้	ปวส.		คนงานทั่วไป		คนงานทั่วไป		คนงาน	108,000 (9,000x12)		108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
43	นายจิราพิชา อังกุลดี	ม.6		คนงานทั่วไป			คนงาน		108,000 (9,000x12)		108,000
44	นายชนะรัตน์ เติมพร้อม	ม.6		คนงานทั่วไป			คนงาน		108,000 (9,000x12)		108,000
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
45	ว่าง	ปริญญาตรี	29-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	29-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่าคงเงินเดือน)	42,000	435,600 (ว่างเดิม)
46	กำหนดเพิ่ม					29-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ชก.	-		กำหนดเพิ่ม
47	นางสาวจณิศา คงเป็น	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	29-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	29-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.	138,120 (11,510x12)		138,120
48	ชอยุบตำแหน่ง	ปวส.	29-3-06-4604-001	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ง./ชง.	29-3-06-4604-001	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ง./ชง.	297,900 (ค่าคงเงินเดือน)		297,900 ชอยุบตำแหน่ง
49	นางสุภาพร แพใหญ่	ปวส. (การบัญชี)		พนักงานจ้างตม.ภารกิจ			พนักงานจ้างตม.ภารกิจ		148,560 (12,380x12)		148,560
50	นายธนวุฒิ สุขเกษม	ปวส. (โลจิสติกส์)		พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		108,000 (9,000x12)		108,000
51	นายพรชัย พลับใหญ่	ป.6		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		108,000 (9,000x12)		108,000
52	นายพิพัฒน์ จิตต์พินิจ	ปวช. (การบัญชี)		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		108,000 (9,000x12)		108,000
53	นายฉัตรชัย เรือนนาค	ม.3		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		108,000 (9,000x12)		108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน		
54	นายสมศักดิ์ สร้อยคำ	ป.6		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ				108,000	
55	นางสาวชรัษา นาคโต	ม.3		คนงานทั่วไป			คนงาน				108,000	
56	นางพิศุล มิ่งขวัญ	ม.6		คนงานทั่วไป			คนงาน				108,000	
57	นายวิวัฒน์ อภิรัชญากอกอญ	ปวส. (ช่างยนต์)		คนงานทั่วไป			คนงาน				108,000	
กรอบอัตราค่าจ้างเดิม												
กรอบอัตราค่าจ้างใหม่												
58	ว่าง	ปริญญาตรี	29-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	29-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่าตอบแทน)	42,000	435,600 (ว่างเดิม)	
59	นางสาวรณิศา สุขศรีล้อมันต์	ศษ.บ. <small>(จบปริญญาตรี)</small>	29-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	29-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	210,840 (17,570x12)		210,840	
60	นางศรีัญญา โคมแก้ว	ทล.บ. <small>(จบปริญญาตรี)</small>		พนักงานสังคมภารกิจ			พนักงานสังคมภารกิจ		143,520 (11,960x12)		143,520	
61	นางพรพรรณ คงทัพ	ศษ.บ. <small>(การศึกษาระดับสูง)</small>	29-3-08-2211-543	ศพด.วัดเขาตะละสลม	ศต.1	29-3-08-2211-543	ศพด.วัดเขาตะละสลม	ศต.1	261,360 (21,780x12)		เงินอุดหนุน	
62	นางสาวต้นสนีย์ ว่างทอง	ศษ.บ. <small>(การแนะแนว)</small>		พนักงานสังคมภารกิจ			พนักงานสังคมภารกิจ		139,920 (11,660x12)		เงินอุดหนุน	
63	นางมานิตย์ เต็มทั่ว	ศษ.ม. <small>(จบปริญญาตรี)</small>	29-3-08-2211-542	ศพด.พงศ์ประศาสน์	ศต.1	29-3-08-2211-542	ศพด.พงศ์ประศาสน์	ศต.1	260,160 (21,680x12)		เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินพดด้วง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน			
64	ว่าง	ทักษะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ		180,000 (15,000x12)		เงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
65	นางสาวรัตนฤทัย ไฉดี	บ.บ. (การศึกษารหัสไป)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ		148,200 (12,350x12)		เงินอุดหนุน
66	นางสาวบุญฤดา วงษ์รัมย์	ม.6	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		พนักงานจ้างทั่วไป		117,360 (9,780x12)		117,360
67	นางสาวศศิวิมล มากมูล	ค.บ. (สังคมศึกษา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		พนักงานจ้างตามภารกิจ		108,000 (9,000x12)		108,000
หน่วยตรวจสอบภายใน													
68	นายภาณุพงศ์ วิษุฒเวส	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์)	29-3-01-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	29-3-01-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	180,720 (15,060x12)		180,720 (15,060x12)		180,720

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานเสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างสรรค์

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไรมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการ รั่วล่งหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะ และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญเพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้



นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

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

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพมีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๙ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความพร้อมที่จะบริการประชาชนในทุกด้านโดยประชาชนมีส่วนร่วม
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้สะอาด ปลอดภัย สวยงาม และน่าอยู่
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ ให้มีประสิทธิภาพ
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสุขภาพ ให้กับประชาชนทุกวัยได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างเหมาะสม ทัวถึง และเป็นธรรม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิต
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี
๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการกีฬา และนันทนาการ ในระดับตำบล หมู่บ้าน
๙. ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประกอบด้วย
 ๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
 ๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม รวมถึงมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการ

ดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนาการฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะ และสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ คำนึงถึงการจ้ดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

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

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดต้ององค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเป็นข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์**

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทาง ดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทาง ดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทาง ดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทาง ดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นญาติพี่น้อง ญาตกรพวงเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทาง ดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นความถูกต้องเที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทาง ดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุ่ง โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อร์ัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกิดประโยชน์ผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลียงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมั้ตระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทาง ดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่นอญาติหรือไม่นอมนัดตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาที่ผลสัมฤทธิ์ตาม

เป้าหมาย คำนวณด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทาง ดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายในกรณี มีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่มเทสตีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือ เป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ป่าวอยู่คู่คุณธรรมและคุณสภาสีงแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทาง ดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดยปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่อนองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อนองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดลอม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดลอมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้งื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดิขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อนอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้อุดมและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบเจ้าหน้าที่และค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. //(๒๕๕๓) //คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ภาคผนวก

แบบขออนุมัติเพิ่ม / ยุบเลิก / ปรับปรุงอัตราตำแหน่งงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศศิลาสน์ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งหรือประเภทพนักงานจ้าง	จำนวน (อัตรา)	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งงานส่วนตำบล		อัตราตำแหน่งพนักงานจ้าง/ ลูกจ้าง/ ลูกจ้างประจำ		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง หรือไม่	หมายเหตุ
					ของ อบต. ที่มี/ที่ว่าง (อัตรา)	ของส่วนราชการ ที่มี/ที่ว่าง (อัตรา)	ของ อบต. ที่มี/ที่ว่าง (อัตรา)	ของส่วนราชการ ที่มี/ที่ว่าง (อัตรา)		
1	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	29-3-06-3606-001 นักวิชาการสุขาภิบาล (พนักงานส่วนตำบล)	+1	เนื่องจากงานด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมมีปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก อีกทั้งในปัจจุบันเรื่องของอนามัยสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติ และยังมีระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกจำนวนมาก เพื่อให้การบริหารงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานสุขาภิบาล และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป จึงขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา	24/8	3/2	43/1	9/0	ไม่อยู่ในแผน	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

รับรองถูกต้อง

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวนิลวรรณ คชเวช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศศิลาสน์

แบบขออนุมัติเพิ่ม / ยุบเลิก / ปรับปรุงอัตราตำแหน่งงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2564
องค์การบริหารส่วนตำบลพงศัประศาสตร์ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งหรือประเภทพนักงานจ้าง	จำนวน (อัตรา)	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล		อัตราตำแหน่งพ.น.ง./ลูกจ้างประจำ		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง หรือไม่	หมายเหตุ
					ของ อบต. (อัตรา)	ของ อปต. (อัตรา)	ของ อบต. (อัตรา)	ของส่วนราชการ (อัตรา)		
1	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	29-3-06-4606-001 เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (พนักงานส่วนตำบล)	-1	เนื่องจากงานด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมมีปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ซึ่งลักษณะงานเป็นงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานทางวิชาการ ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ และวินิจฉัยปัญหาทางวิชาการสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การบริหารงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงจำเป็นต้องยุบตำแหน่งประเภททั่วไป เป็น วิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป จึงขอยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานสุขาภิบาล จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา	24/8 (อัตรา)	3/2 (อัตรา)	43/1 (อัตรา)	9/0 (อัตรา)	อยู่ (2561)	ขอยุบตำแหน่ง

รับรองถูกต้อง

ลงชื่อ




ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวนิลาภรณ์ คชเวช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศัประศาสตร์

การขอตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ เพิ่ม / ยุบ / ปรับปรุง
 องค์การบริหารส่วนตำบลพงศาวดาร อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 1) ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้


ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เหตุผลและความจำเป็น	จำนวน	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากี่ถึง 3 ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
1	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	29-3-06-3606-001 นักวิชาการสุขาภิบาล (พนักงานส่วนตำบล)	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม	เนื่องจากงานด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมมี ปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก อีกทั้งในปัจจุบันเรื่อง ของอนามัยสิ่งแวดล้อมเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติ และยังมีระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกจำนวน มาก เพื่อให้การบริหารงานของกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมเกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพใน การทำงาน จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านสุขาภิบาลและ สิ่งแวดล้อมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป จึงขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา	1	ไม่อยู่	

ลงชื่อ  ผู้กรอกข้อมูล
 (นางสาวนิลวรรณ คชเวช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศาวดาร

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ เพิ่ม / ยุบ / ปรับปรุง
 องค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 1) ส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เหตุผลและความจำเป็น	จำนวน	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
1	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	29-3-06-4606-001 เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (พนักงานส่วนตำบล)	ขอยุบ ตำแหน่ง	เนื่องจากงานด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมมี ปริมาณเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก ซึ่งลักษณะงานเป็น งานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับงานทางวิชาการ ปฏิบัติเกี่ยวกับ การศึกษา วิทยาศาสตร์ และวินิจฉัยปัญหาทางวิชาการ สุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การ บริหารงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเกิด ความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึง จำเป็นต้องยุบตำแหน่งประเภท ทั่วไป เป็น วิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรต่อไป จึงขอยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงาน สุขาภิบาล จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา	1	อยู่	

ลงชื่อ  ผู้กรอกข้อมูล
 (นางสาวนิลวรรณ คชเวช)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่งทั้งหมด ดังนี้

เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล 29-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ว่าง	-	-	-
29-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ว่าง	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	+1	พนักงานส่วนตำบล
29-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ไม่ว่าง	-	-	พนักงานส่วนตำบล
29-3-06-4604-001	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ว่าง	ขอยุบตำแหน่ง	-1	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ไม่ว่าง	-	-	
	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	
	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	
	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	
	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	
	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	
	คนงาน	ไม่ว่าง	-	-	

ลงชื่อ



ผู้กรอกข้อมูล


(นางสาวนิลวรรณ คชเวช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์

เอกสารหมายเลข 4

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลพงศาศาสตร์ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

รายจ่ายประจำปี		รายจ่ายเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน 1 ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงินที่ เพิ่ม (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวด เงินเดือน พนักงานส่วน ตำบล (บาท)	คิด เป็น ร้อยละ	รายจ่าย หมวดค่าจ้าง พนักงานจ้าง (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทน อื่น (บาท)	รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ตอบแทน อื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ	
42,903,665.72	29,777,388.71	13,126,277.01	30.59	4,296,202.57	14.43	-	-	288,996	9,153,577.27	30.74		

ลงชื่อ  ผู้กรอกข้อมูล
(นางสาวนิลวรรณ คชเวช)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศาศาสตร์

บัญชีแสดงการคำนวณอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 29-3-06-3606-001

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาดังหมด (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
1	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	960	11.0	10,560	0.13
	รับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน	960	48.0	46,080	0.56
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	960	31.0	29,760	0.36
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	960	9.3	8,960	0.11
	งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย	960	314.0	301,440	3.64
	งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย	960	314.0	301,440	3.64
	งานมาตรฐานร้านอาหาร	960	31.0	29,760	0.36
	งานด้านสิ่งแวดล้อม	960	48.0	46,080	0.56
	งานส่งเสริมและเผยแพร่	960	65.0	62,400	0.75
	งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	1440	1.3	1,872	0.02
	รวม			838,352	10.13

ลงชื่อ  ผู้กรอกข้อมูล
 (นางสาวนิลวรรณ คชเวช)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศ์ประศาสน์

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

องค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์ อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำบลท่าแพ่ง นักวิชาการสุขาภิบาล เลขที่ตำแหน่ง 29-3-06-3606-001

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
1	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม				
	รับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน	10	11	12	
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	45	48	51	
	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	29	30	34	
	งานสุขาภิบาลโรงงาน	15	8	5	
	งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย	316	313	313	
	งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย	316	313	313	
	งานมาตรฐานร้านอาหาร	33	30	30	
	งานด้านสิ่งแวดล้อม	40	44	60	
	งานส่งเสริมและเผยแพร่	60	65	70	
	งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม	2	1	1	

ลงชื่อ



(นางสาวนิลวรรณ คชเวช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงศประศาสน์

