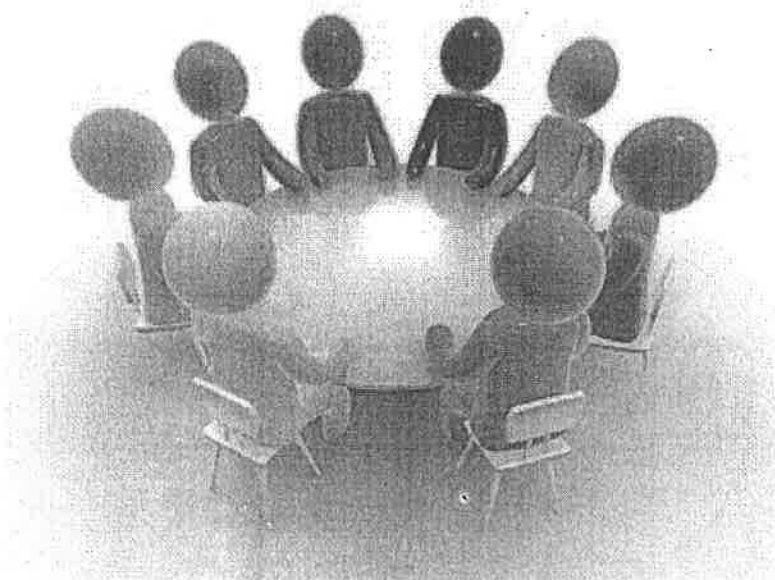




แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

(ปรับปรุงครั้งที่ 3)



องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด
อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3	2
3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	2
3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566	11
3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	12
3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566	13
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	13
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	16
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	21
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	21
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	24
8.1 จัดโครงสร้างลงสู่โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	24
8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	28
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	35
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	39
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	47
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	51
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	52

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทดสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทดได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทดให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด อำเภอด้านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 (ปรับปรุงครั้งที่ 3)

1. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ภารกิจ และระเบียบกฎหมาย ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2545 กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

1.4 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป และผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้ลงนาม เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2545

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด จึงได้จัดทำแผนอัตรา กำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 (ปรับปรุงครั้งที่ 3) ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างการบริหารงานให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทดให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 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 โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กร ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะ พัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบ อัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** 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 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง

เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล
ด้านขุนทด ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้
ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ
ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ
ชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

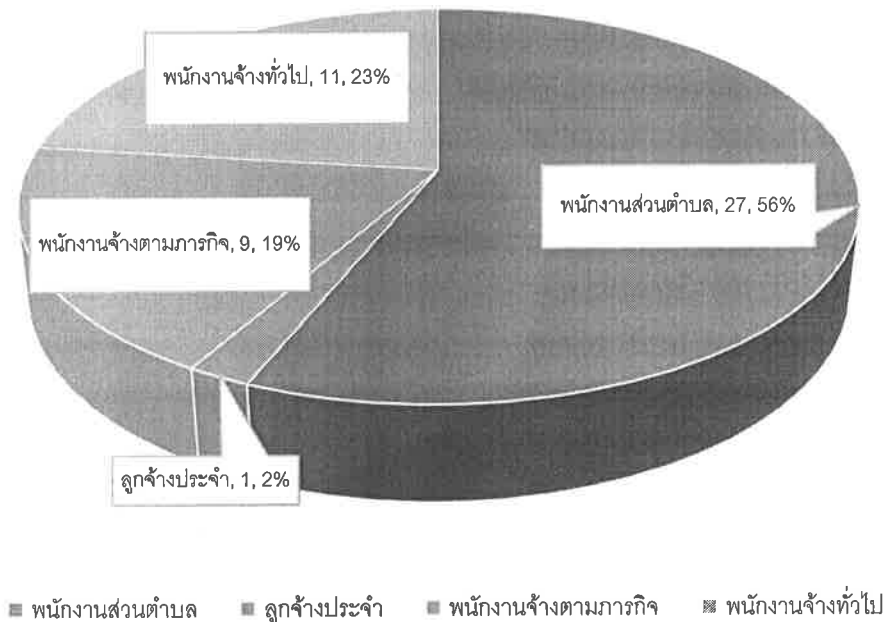
- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง
ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่ง
เพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุ
ราชการ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มี
กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การ
กำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาด
กลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดอบต.ด้านขุนทด



(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

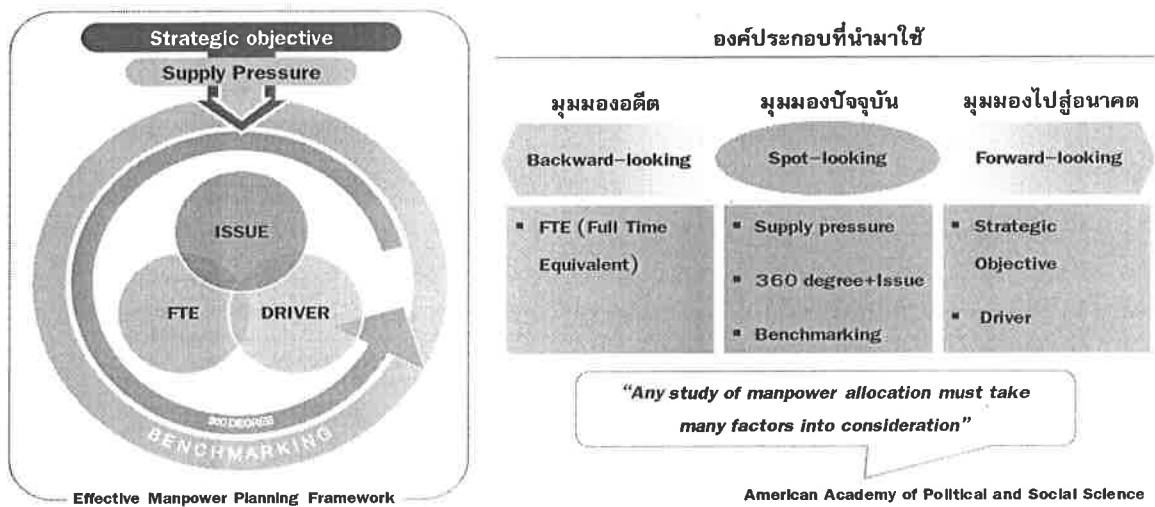
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา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

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการให้บริการผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ในด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพ การพิทักษ์สิทธิและสตรี งานส่งเสริมข้อมูลแรงงานและส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน 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) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระบอก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านชุมชนตบ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนตบ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการ รักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะ บรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับ ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนตบ ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนตบ ได้กำหนดอัตรากำลังใน แต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็น สายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับ บัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ต่อก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านชุมชนตบ

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน ทด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 &= \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} \quad 230 \times 6 &= 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที} \end{aligned}$$

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน (การตรวจประเมิน LPA)

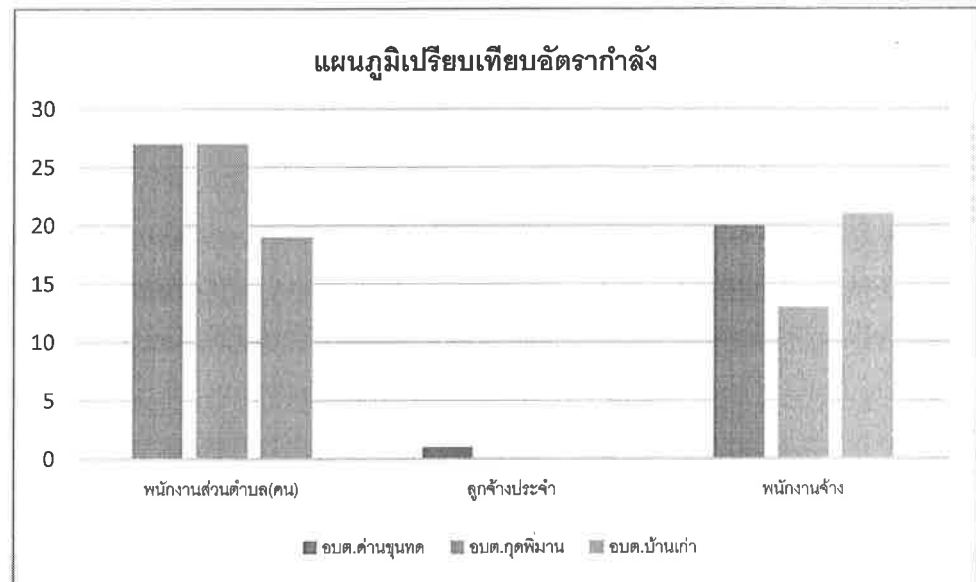
กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุเพียงจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน



	อบต.ด้านขุนทด	อบต.กุดพิมาน	อบต.บ้านเก่า
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564	55,000,000	53,227,221	45,000,000
พนักงานส่วนตำบล(คน)	27	27	19
ลูกจ้างประจำ	1	0	0
พนักงานจ้าง	20	13	21

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน

ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์กรบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

องค์กรบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2564-2566 ซึ่งประกอบด้วย นายกองดีการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์กรบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์กรบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์กรบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำในองค์กรบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทดสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทด สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทดสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทด โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

- 3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน
- 3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- 3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- 3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- 3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา
- 3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566
- 3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
3 ส.ค.63	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
10 ส.ค.63	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
13 ส.ค.63	ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.บ้านเก่า , อบต.กุดพิมาน
21 ส.ค.63	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
8 ก.ย.63	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดนครราชสีมาพิจารณา	
ก.ย.63	ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.63	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ด้านชุมชน	ปลายเดือน ก.ย.63
ก.ย.63	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี	1 ต.ค.63 – 30 ก.ย.66
ต.ค.63	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี	จังหวัดนครราชสีมา , อำเภอด้านชุมชน

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน ได้ประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2540 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 และมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2537 และให้โอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ เรียกร้องหนี้ต่างๆ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลด้านชุมชนไปเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ 17 หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลด้านชุมชน 9,177 คน 3,975 ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ 63.31 ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย ไม่อุ้มน้ำเก็บความชื้นได้น้อย

มีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร ได้แก่ การทำไร่ ทำนา มีบางส่วนที่ประกอบอาชีพรับจ้าง โดยจะไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งในเขตอำเภอตำบล และเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุมพวง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

สภาพปัญหา

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - 1.1 ปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน
 - 1.2 ปัญหาเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านยังไม่ได้มาตรฐาน
 - 1.3 ปัญหาแสงสว่างในเวลากลางคืน
 - 1.4 ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะและโทรศัพท์พื้นฐานยังไม่ทั่วถึง
 - 1.5 ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ได้มาตรฐาน และมีไม่เพียงพอ
 - 1.6 ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค ตลอดจนแหล่งน้ำ คูคลองตื้นเขิน
2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
 - 2.1 ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ค่อนข้างต่ำ
 - 2.2 ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
 - 2.3 ประชากรไม่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการพัฒนาการเกษตร
 - 2.4 ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
3. ปัญหาด้านสังคม
 - 3.1 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในสังคม
 - 3.2 ปัญหาการว่างงาน
 - 3.3 ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
4. ปัญหาด้านสาธารณสุข
 - 4.1 ปัญหาจากเหตุน้ำท่วมหรือเหตุรำคาญ
 - 4.2 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันของโรคติดต่อ ได้แก่ โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคเอดส์
 - 4.3 ปัญหาประชาชนขาดความรู้ด้านการดูแลสุขภาพอนามัย
5. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร
 - 5.1 ปัญหาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
 - 5.2 ปัญหาประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมทางการเมือง การบริหาร
 - 5.3 ปัญหาการประสานงานและการทำงานร่วมกันกับหน่วยงาน/องค์กรอื่น
 - 5.4 ปัญหาด้านการตีความและปฏิบัติตามกฎหมาย
6. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 6.1 ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

- 6.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็กเล็ก
- 6.3 ปัญหาการหาง่ายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 6.4 ปัญหาประชาชนให้ความสนใจในการดำเนินกิจกรรมตามหลักคำสอนของพระพุทธ

ศาสนา น้อย

- 7 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 7.1 ปัญหาประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 7.2 ปัญหาการขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ในการออกกำลังกาย
 - 7.3 ปัญหาการบุกรุกและทำลายที่สาธารณประโยชน์
 - 7.4 ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - 1.1 ก่อสร้างและปรับปรุงทางระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
 - 1.2 ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนนภายในหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
 - 1.3 ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในทุกหมู่บ้าน
 - 1.4 ขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะและโทรศัพท์พื้นฐานอย่างทั่วถึง
 - 1.5 ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
 - 1.6 ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน
2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
 - 2.1 สนับสนุนส่งเสริมส่งเสริมโดยการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
 - 2.2 สนับสนุนกองทุนกู้ยืมในการประกอบอาชีพ
 - 2.3 ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมในช่วงว่างเว้นจากการทำการเกษตร
 - 2.4 ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการพัฒนาการเกษตรแก่เกษตรกร
 - 2.5 ส่งเสริมการทำการเกษตรแบบผสมผสานตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจแบบพอเพียง
 - 2.6 ส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์
3. ความต้องการด้านสังคม
 - 3.1 กระตุ้นให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดผู้นำชุมชน
เยาวชน และประชาชนทั่วไป
 - 3.2 ให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน สร้างครอบครัวให้
เข้มแข็ง มีความรักความห่วงใยซึ่งกันและกัน
 - 3.3 รณรงค์ให้ประชาชนช่วยเหลือในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน
 - 3.4 ฝึกอบรมและทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
4. ความต้องการด้านสาธารณสุข
 - 4.1 ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
 - 4.2 ให้ข้อมูลความรู้แก่ประชาชนในด้านสาธารณสุขและอนามัย
 - 4.3 จัดอบรมให้ความรู้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นประจำ

- 4.4 สร้างจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดชุมชน
5. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร
 - 5.1 จัดให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การบริหารจัดการในการพัฒนาท้องถิ่น
 - 5.2 ประชาสัมพันธ์ถึงอำนาจหน้าที่ ระยะเวลาในการบริการแก่ประชาชน
 - 5.3 มีการประสานงาน การทำงานร่วมกันกับหน่วยงาน/องค์กรอื่นเป็นอย่างดี
 - 5.4 จัดให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชน
 - 5.5 ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของทางราชการให้กับประชาชนทราบเป็นประจำ
6. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 6.1 ให้ความรู้ในด้านการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ
 - 6.2 จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้นให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กเล็ก
 - 6.3 ส่งเสริม ฟันฟู อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 6.4 ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตประจำวันตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา
7. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 7.1 รณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกและเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ
 - 7.2 จัดสร้างสถานที่พักผ่อนของประชาชนให้เพียงพอ
 - 7.3 รณรงค์ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ ปลูกป่าทดแทน
 - 7.4 จัดหาสถานที่ทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประชาชนทุกกลุ่มทุกวัย นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การ ศึกษาสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

(1) จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวกสะอาด
- มีโรงเรียนประถมศึกษา 4 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา 1 แห่ง โรงเรียนอาชีวศึกษา 1 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
- ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมมือกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการอื่นในพื้นที่
- มีเส้นทางคมนาคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่สะดวกทุกสาย
- มีพื้นที่สาธารณะที่สามารถดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการได้
- มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ร้านค้าชุมชน ที่เอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน
- เป็นแหล่งวัตถุดิบที่ใช้สำหรับผลิตปุ๋ยชีวภาพ
- มีแหล่งน้ำสาธารณะที่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(2) จุดอ่อน (W : Weakness)

- เป็นชุมชนดั้งเดิมมีบ้านเรือนของประชาชนปลูกสร้างอยู่อย่างหนาแน่น
- ขาดระบบการวางผังที่ได้มาตรฐาน
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเสพยาเสพติด
- ปัญหาหนี้สิน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชาชนยังขาดความเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตน
- ชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทั่วถึง
- ประชาชนยังมีค่านิยมที่ใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตการเกษตร
- การปลุกสัตว์ของประชาชนขาดการจัดระบบการจัดการที่ดี

(3) โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดนครราชสีมาสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีแผนงาน โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่จังหวัดต่างๆ จำนวน 1 สาย สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นได้เกินกว่าประมาณการปีละประมาณร้อยละ 25
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมในการลงทุนด้านการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

(4) ข้อจำกัด (T : Threat)

- ประชาชนมีความแตกต่างในด้านฐานะทางเศรษฐกิจ
- มีปัญหาแนวเขตการปกครองระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ประชาชนมีพื้นฐานความรู้และพื้นฐานทางสังคมแตกต่างกัน
- ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
- พื้นที่อยู่ในเขตประสพภัยแล้งติดต่อกันหลายปีทำให้ขาดน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลชุนทดนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี 2561 – 2565 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลชุนทดคือ “**องค์การบริหารส่วนตำบลชุนทด มุ่งมั่นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต**” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลชุนทดเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลชุนทด ได้กำหนดไว้ 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสานต่อแนวทางพระราชดำริ

- บริหารจัดการน้ำตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พัฒนาชุดลอก คูคลอง และจัดสร้างแหล่งน้ำ พร้อมแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ประชาชนมีน้ำไว้ใช้อุปโภคบริโภคและการเกษตรตลอดปี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษา

- ส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และตามมาตรฐานสากลรองรับประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการเกษตร

- สนับสนุนการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสังคม

- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนและห่างไกลยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาสาธารณสุข

- สนับสนุนบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน นำไปสู่การมีสุขภาพอนามัยที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างและซ่อมบำรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้รับความสะดวกและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 7 ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา

- ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว และกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- บริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 9 การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ส่งเสริมให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 10 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

1.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- 1.2 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- 1.3 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- 1.4 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- 1.5 การสาธารณสุขมูลฐานและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- 1.6 การสาธารณสุขมูลฐาน (มาตรา 16(5))

2.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- 2.2 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- 2.3 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- 2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- 2.5 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- 2.6 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- 2.7 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

3.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))

- 3.2 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- 3.3 การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- 3.4 จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- 3.5 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- 3.6 การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

4.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 4.1 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- 4.2 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- 4.3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- 4.4 ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- 4.5 การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- 4.6 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- 4.7 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- 4.8 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 5.1 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- 5.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- 5.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

6.ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- 6.2 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- 6.3 การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- 6.4 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

7.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 7.1 สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- 7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

- 7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- 7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- 7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
3. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. การจัดการศึกษาและการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. การรณรงค์ต่อต้านและป้องกันปัญหายาเสพติด
7. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตร
4. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว
5. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทดได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง และ 1 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายในและกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 27 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทด มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ เช่นกองคลัง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านชุมชนทดยังไม่มี ความเหมาะสม ดังนี้

	อบต.ด่านขุนทด	อบต.กุดพิมาน	อบต.บ้านเก่า
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564	55,000,000	53,227,221	45,000,000
พนักงานส่วนตำบล(คน)	27	27	19
ลูกจ้างประจำ	1	0	0
พนักงานจ้าง	20	13	21

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทดมีความเหมาะสมจึงต้องไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทดต่อไปและเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นรวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

- 1.บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
- 2.บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
- 3.องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
- 4.บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
- 5.บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
- 6.บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
- 7.การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
- 8.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
- 9.งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
- 10.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 11.องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
- 12.องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิภาพ
- 13.บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

- 14.บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

- 1.บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 2.การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
- 3.การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง

- 4.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ได้มาตรฐาน
- 5.องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- 6.องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 7.การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
- 8.บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
- 9.ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้

ผลสำเร็จของงาน

- 10.ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
- 11.บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อย
- 12.วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากร

อย่างเท่าเทียมกัน

- 13.องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 14.บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
- 15.ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
- 16.องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่มากพอ
- 17.ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
- 18.เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
- 19.บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
- 20.องค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงประสบปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบ
- 21.บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
- 22.องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูงการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities : O)

- 1.การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
- 2.ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
- 3.ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
- 4.การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
- 5.การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
- 6.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 8.นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
- 9.การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

10.ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

- 1.การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวาง อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
- 2.ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
- 3.กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
- 4.รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
- 5.ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
- 6.การยัดเยียดการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์กรบริหารส่วนตำบล
- 7.ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้าย
- 8.การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทดพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p><u>1.1 งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p><u>1.2 งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 	<p>1.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p><u>1.1 งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา อบต. - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด <p><u>1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <p>- งานกฎหมายและนิติกรรม</p> <p>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p>- งานสนับสนุนและบริการ</p> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานอำนวยความสะดวก</p> <p>- งานป้องกัน</p> <p>- งานฟื้นฟู</p> <p>- งานกู้ภัย</p> <p>1.5 งานกิจการสภา อบต.</p> <p>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</p> <p>- งานการประชุม</p> <p>1.6 งานการเจ้าหน้าที่/งานบริหารงานบุคคล</p> <p>- งานบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>- งานวินัย</p> <p>- งานสิทธิสวัสดิการ</p> <p> ฯลฯ</p> <p>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานปศุสัตว์</p> <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <p>- งานการเงิน</p> <p>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>2.2 งานบัญชี</p> <p>- งานการบัญชี</p> <p>- งานทะเบียนควบคุมเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต</p> <p>- งานพัฒนารายได้</p> <p>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p>	<p>- งานงบประมาณ</p> <p>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>1.3 งานนิติการ</p> <p>- งานกฎหมายและนิติกรรม</p> <p>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</p> <p>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p>- งานสนับสนุนและบริการ</p> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานอำนวยความสะดวก</p> <p>- งานป้องกัน</p> <p>- งานฟื้นฟู</p> <p>- งานกู้ภัย</p> <p>1.5 งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>- งานบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>- งานวินัย</p> <p>- งานสิทธิสวัสดิการ</p> <p>1.6 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานปศุสัตว์</p> <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <p>- งานการเงิน</p> <p>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>- งานการบัญชี</p> <p>- งานทะเบียนควบคุมเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p>2.2 งานพัฒนารายได้</p> <p>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต</p> <p>- งานพัฒนารายได้</p> <p>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</p> <p>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p>2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>- งานพัสดุ</p> <p>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานจัดทำระบบข้อมูล <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>3.2 งานออกแบบและควบคุม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานประสานงานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานให้บริการน้ำอุปโภคบริโภค <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>4.3 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานจัดทำระบบข้อมูล <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.2 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>3.3 งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานให้บริการน้ำอุปโภคบริโภค <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>4.3 งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>4.3 งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <p>- งานจัดการศึกษา</p> <p>- งานพลศึกษา</p> <p>- งานทดสอบประเมินและตรวจวัดผลโรงเรียน</p> <p>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</p> <p>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>5.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</p> <p>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานชีวอนามัย</p> <p>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>- งานติดตามตรวจสอบ</p> <p>5.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>- งานอนามัยชุมชน</p> <p>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</p> <p>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</p> <p>- งานสุขศึกษา</p> <p>- งานป้องกันยาเสพติด</p> <p>5.3 งานรักษาความสะอาด</p> <p>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>5.4 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานควบคุมมลพิษ</p> <p>- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานติดตามตรวจสอบ</p> <p>5.5 งานควบคุมโรค</p> <p>- งานการเฝ้าระวัง</p> <p>- งานระบาดวิทยา</p> <p>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</p> <p>- งานโรคเอดส์</p> <p>5.6 งานบริการสาธารณสุข</p> <p>- งานรักษาและพยาบาล</p> <p>- งานชั้นสูตรสาธารณสุข</p>	<p>4.4 งานกิจการโรงเรียน</p> <p>- งานจัดการศึกษา</p> <p>- งานพลศึกษา</p> <p>- งานทดสอบประเมินและตรวจวัดผลโรงเรียน</p> <p>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</p> <p>5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>5.1 งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</p> <p>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานชีวอนามัย</p> <p>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>- งานติดตามตรวจสอบ</p> <p>5.2 งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- งานอนามัยชุมชน</p> <p>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</p> <p>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</p> <p>- งานสุขศึกษา</p> <p>- งานป้องกันยาเสพติด</p> <p>5.3 งานบริการสาธารณสุข</p> <p>- งานรักษาและพยาบาล</p> <p>- งานชั้นสูตรสาธารณสุข</p> <p>- งานเภสัชกรรม งานทันตกรรม</p> <p>- งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์</p> <p>5.4 งานรักษาความสะอาด</p> <p>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</p> <p>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>5.5 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานควบคุมมลพิษ</p> <p>- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานติดตามตรวจสอบ</p> <p>5.6 งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>- งานการเฝ้าระวัง</p> <p>- งานระบาดวิทยา</p> <p>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</p> <p>- งานโรคเอดส์</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานเภสัชกรรมงานทันตกรรม - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์ <p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนกิจ - งานจัดระเบียบชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิและสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี <p>7. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> ๗ งานตรวจสอบภายใน 	<p>5.7 งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน <p>7. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

จากข้อ 8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทดมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ 1 งาน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักปลัด อบต.
 - 1.1 พนักงานส่วนตำบล 9 อัตรา
 - 1.2 ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา
 - 1.3 พนักงานจ้าง 7 อัตรา
2. กองคลัง
 - 2.1 พนักงานส่วนตำบล 6 อัตรา
 - 2.2 พนักงานจ้าง 2 อัตรา
3. กองช่าง
 - 3.1 พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา
 - 3.2 พนักงานจ้าง 3 อัตรา

4. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 4.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
 - 4.2 พนักงานครู 3 อัตรา
 - 4.3 พนักงานจ้าง 6 อัตรา
5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - 5.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
 - 5.2 พนักงานจ้าง 1 อัตรา
6. กองสวัสดิการสังคม
 - 6.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
 - 6.2 พนักงานจ้าง 1 อัตรา
7. หน่วยตรวจสอบภายใน
 - 7.1 พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) 6 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ 3.1.3 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด อบต.	บริหารงานทั่วไป	3	1	-	5
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	1	-	1	-
	งานนิติการ	1	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	1	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	1	-	1	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	2	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	2	-	1	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	1	-	1	-
กองช่าง	งานควบคุมอาคาร	1	-	-	1
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	1	-	1	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองช่าง	งานสาธารณูปโภค	-	-	1	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	1	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	1	-	2	1
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	-	-	-	-
	งานกิจการโรงเรียน	3	-	-	3
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	งานบริหารงานสาธารณสุข	1	-	-	1
	งานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	-	-
	งานบริการสาธารณสุข	-	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	1	-	-	-
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	งานป้องกันและควบคุมโรค	-	-	-	-
	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	-	-	-	-
กองสวัสดิการ สังคม	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	2	-	-	1
	งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	-	-	-	-
	งานกิจการสตรีและคนชรา	-	-	-	-
	งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	-	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
หน่วยงาน ตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	1	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การ พัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทดใน 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสานต่อแนวทางพระราชดำริ
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษา
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการเกษตร
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสังคม
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาสาธารณสุข
6. ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
7. ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

8. ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
9. ยุทธศาสตร์ที่ 9 การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
10. ยุทธศาสตร์ที่ 10 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสานต่อแนวทาง พระราชดำริ	- บริหารจัดการน้ำตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำพร้อมแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัยอย่างเป็นระบบเพื่อให้ประชาชนมีน้ำไว้ใช้อุปโภคบริโภคและการเกษตรตลอดปี	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์/ผช.นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้าน การศึกษา	- ส่งเสริมพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา และตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นวค.ศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการเกษตร	- สนับสนุนการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - จพง.การเกษตร - ผช.จพง.การเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาสังคม	- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนและห่างไกลยาเสพติด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาสาธารณสุข	- สนับสนุนบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน นำไปสู่การมีสุขภาพอนามัยที่ดี	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสิ่งแวดล้อม - ผช.จพง.ธุรการ (กองสาธารณสุขฯ)
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ก่อสร้างและซ่อมบำรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้รับความสะดวกและทั่วถึง	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - จพง.ธุรการ (กองช่าง)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา	- ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น เพื่อการอนุรักษ์สืบสานและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว และกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นวก.ศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	- บริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	- พนักงานส่วนตำบล, ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน
ยุทธศาสตร์ที่ 9 การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ส่งเสริมให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 10 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ สนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสิ่งแวดล้อม - จพง.เกษตร - ผช.จพง.เกษตร - ผช.จพง.ธุรการ(กองสาธารณสุขฯ)

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564- 2566

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทดที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 - 2566 องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเกษตร ปง/ชง	1	1	1	-	-	-	-1	ยุบเลิกเมื่อว่าง 2566
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	1	1	-	+1	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	3	3	3	3	-	-	-	
คณงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น <i>กิโล</i>	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	1	1	-	+1	-	อยู่ระหว่างการสรรหาของ อบต.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก/ชก	-	-	-	1	-	-	+1	กำหนดเพิ่ม
นักจัดการงานช่าง ปก/ชก	-	-	-	1	-	-	+1	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหาของก.อบต.
ครู	3	3	3	3	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	-	-	-	1	-	-	+1	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	-	1	1	1	+1	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

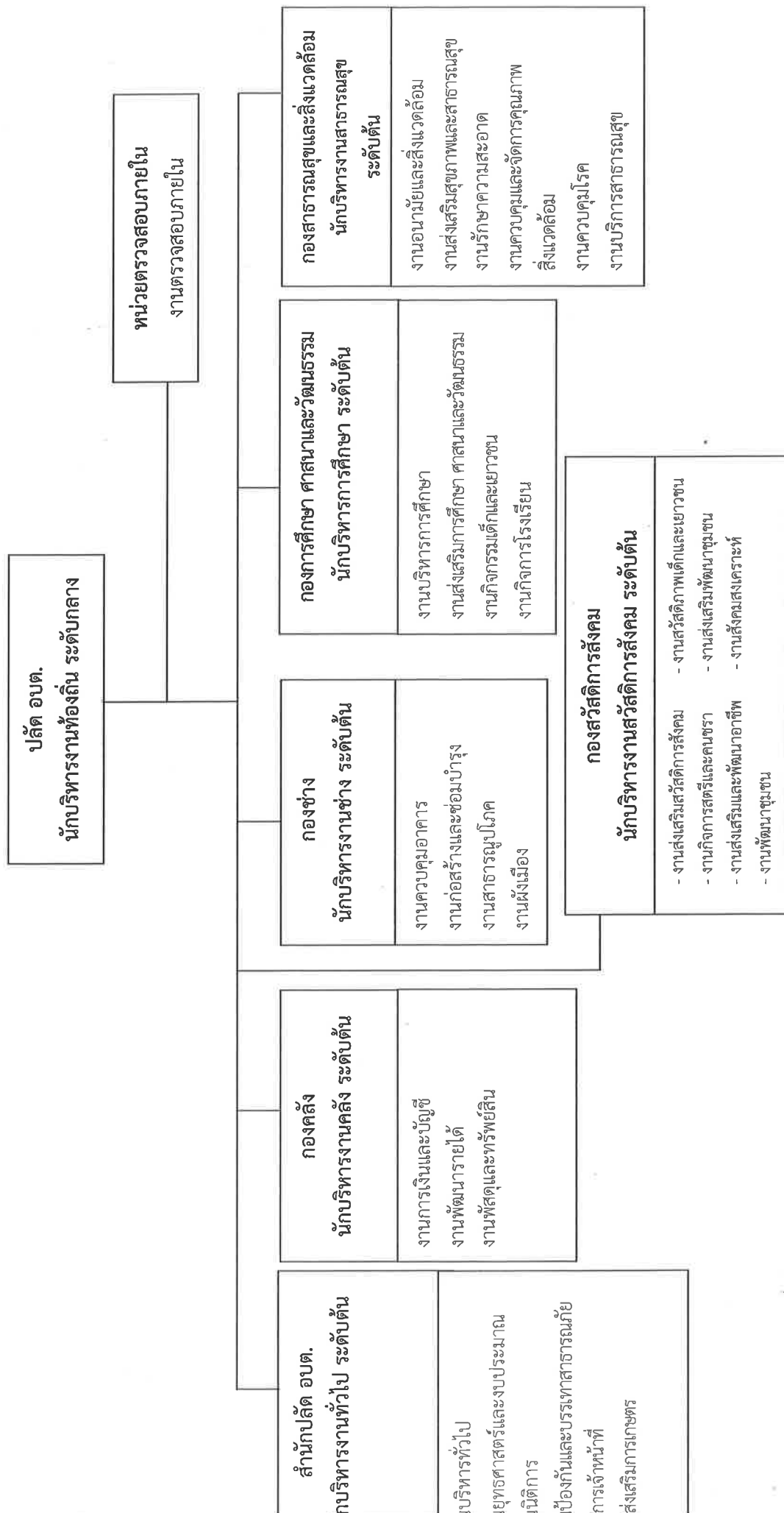
ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	เพิ่ม/ลด			2564	2565	2566	(3)			
									2564	2565	2566				2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	511,440	168,000	1	1	1	-	-	-	18,120	19,440	19,560	697,560	717,000	736,560	2566	
นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240		
นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560		
ผู้คิด	ปก/ชก	1	288,120	0	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720		
นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	1	249,360	0	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440		
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	244,320	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040		
เจ้าพนักงานส่งเสริมการเกษตร	ปง/ชง	1	0	0	-	-	-	-1	-	-	0	0	0	0	0	0		ยกเลิก 2566
ลูกจ้างประจำ																		
พนักงานทั่วไป	-	1	159,720	0	1	1	1	-	-	-	8,640	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	230,520	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,600	10,080	209,760	219,360	229,440		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	1	136,200	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,720	147,480	153,480		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	1	130,080	0	-	1	1	-	+1	-	-	5,280	5,520	-	135,360	140,880		
พนักงานจ้างทั่วไป																		
พนักงานขับรถยนต์	-	3	324,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000		
คนงานทั่วไป	-	2	216,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000		

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะตั้งใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง																		
นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	402,720	42,000	1	1	1	-	13,440	13,080	13,080	2564	2565	2566	2564	2565	2566	484,320
นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	1	355,320	0	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	2564	2565	2566	2564	2565	2566	391,320
นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	1	329,760	0	1	1	1	-	12,960	13,440	13,320	2564	2565	2566	2564	2565	2566	369,480
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	1	355,320	0	1	1	1	-	12,000	12,000	12,000	2564	2565	2566	2564	2565	2566	391,320
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	1	282,600	0	1	1	1	-	11,280	11,760	11,880	2564	2565	2566	2564	2565	2566	317,520
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	207,720	0	1	1	1	-	9,000	9,000	9,240	2564	2565	2566	2564	2565	2566	234,960
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	297,900	0	-	1	1	+1	0	9,720	9,720	2564	2565	2566	2564	2565	2566	317,540
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	147,240	0	1	1	1	-	6,000	6,240	6,480	2564	2565	2566	2564	2565	2566	165,960
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	147,120	0	1	1	1	-	6,000	6,240	6,480	2564	2565	2566	2564	2565	2566	165,840
กองช่าง																		
นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	402,720	42,000	1	1	1	-	13,440	13,080	13,080	2564	2565	2566	2564	2565	2566	484,320
วิศวกรโยธา	ปก/ชก	1	355,320	0	-	1	1	-	0	0	0	2564	2565	2566	2564	2565	2566	355,320
นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	1	355,320	0	-	1	1	-	0	0	0	2564	2565	2566	2564	2565	2566	355,320
นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	2564	2565	2566	2564	2565	2566	327,060
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	234,960	0	1	1	1	-	8,160	9,960	10,200	2564	2565	2566	2564	2565	2566	263,280
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	162,600	0	1	1	1	-	6,600	6,840	7,080	2564	2565	2566	2564	2565	2566	183,120
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	153,600	0	1	1	1	-	6,240	6,480	6,720	2564	2565	2566	2564	2565	2566	173,040

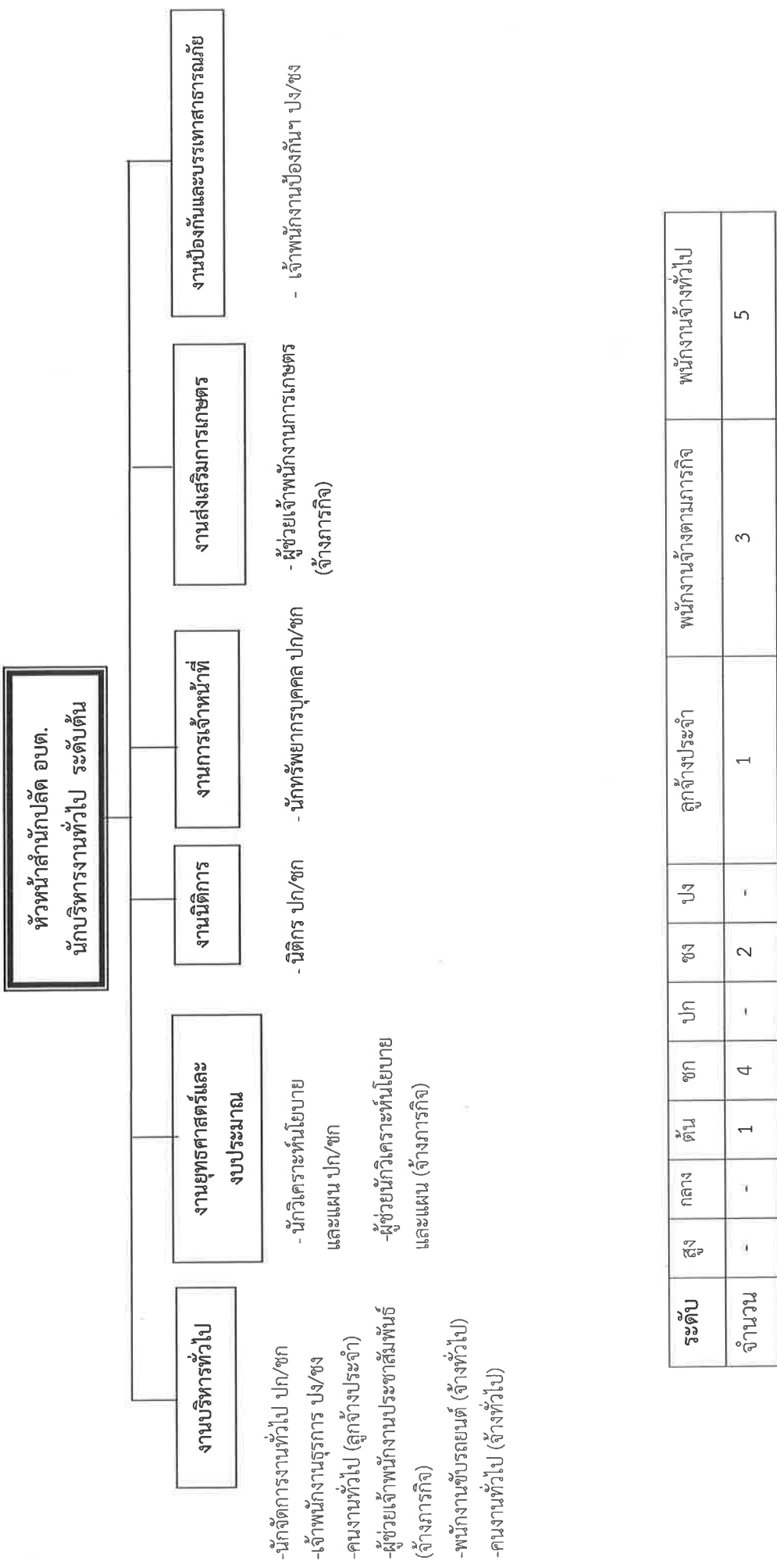
ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564		2565
พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000		
พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000		
องคกรศึกษา	ปค/ชก	1	-	317,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	462,840	416,460	
นักวิชาการศึกษา	ปค/ชก	1	-	317,520	0	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	342,720	356,160	
ครู	-	3	3	-	-	3	3	3	-	-	-	-	-	0	0	0	รัฐอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	1	244,560	0	1	1	1	-	-	-	9,840	10,200	10,680	264,600	275,280	
ช่วยวิทยากรการศึกษา	-	1	1	148,560	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	160,800	167,280	
ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	
พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	
เด็กดูแลเด็ก	-	3	3	324,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	
นางงามจ้างทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	
องศาจารย์สูง	-	1	1	187,560	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	203,040	211,200	
ผู้บริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	1	429,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	497,520	510,960	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปค/ชก	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	369,480	382,560	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	1	1	187,560	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	187,560	187,560	
ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	
องสวัสดิการสังคม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	
ผู้บริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	464,640	477,720	
นักพัฒนาชุมชน	ปค/ชก	1	1	284,520	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,480	9,720	303,240	312,960	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง/ชง	1	-	297,900	0	-	-	1	-	-	+1	0	0	0	0	297,900	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราจ้าง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขุนทด ประเภทสามัญ



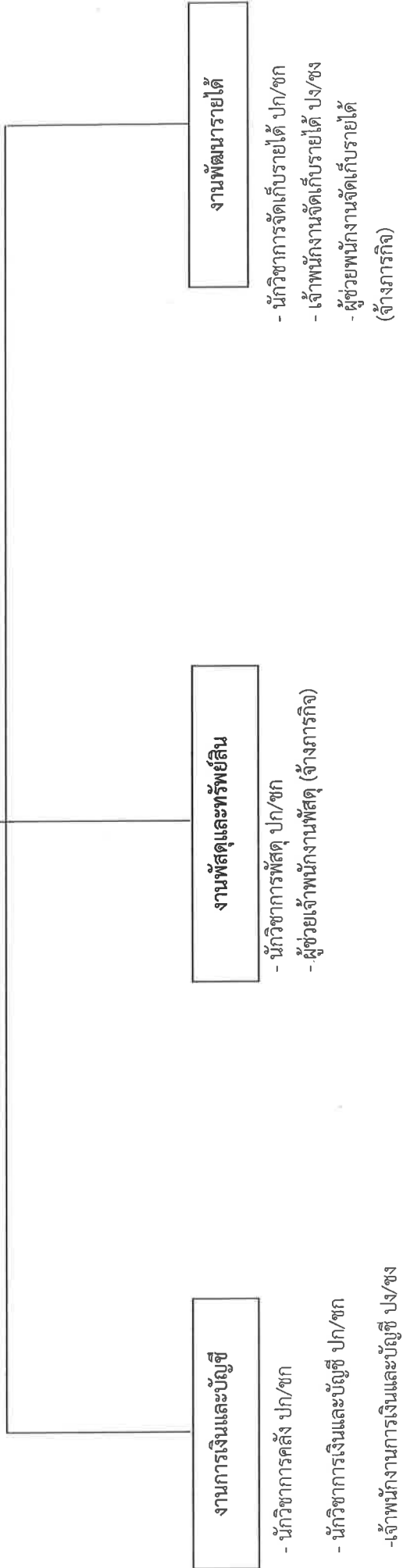
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	4	-	2	-	1	3	5

โครงสร้างของกองคลัง

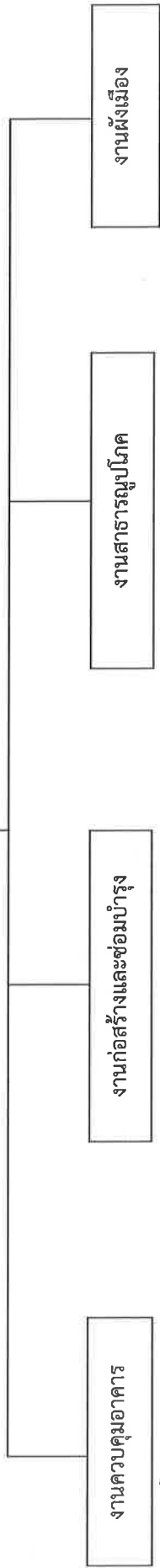
ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	2	2	1	1	-	2	-

โครงสร้างกองช่าง

**ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น**



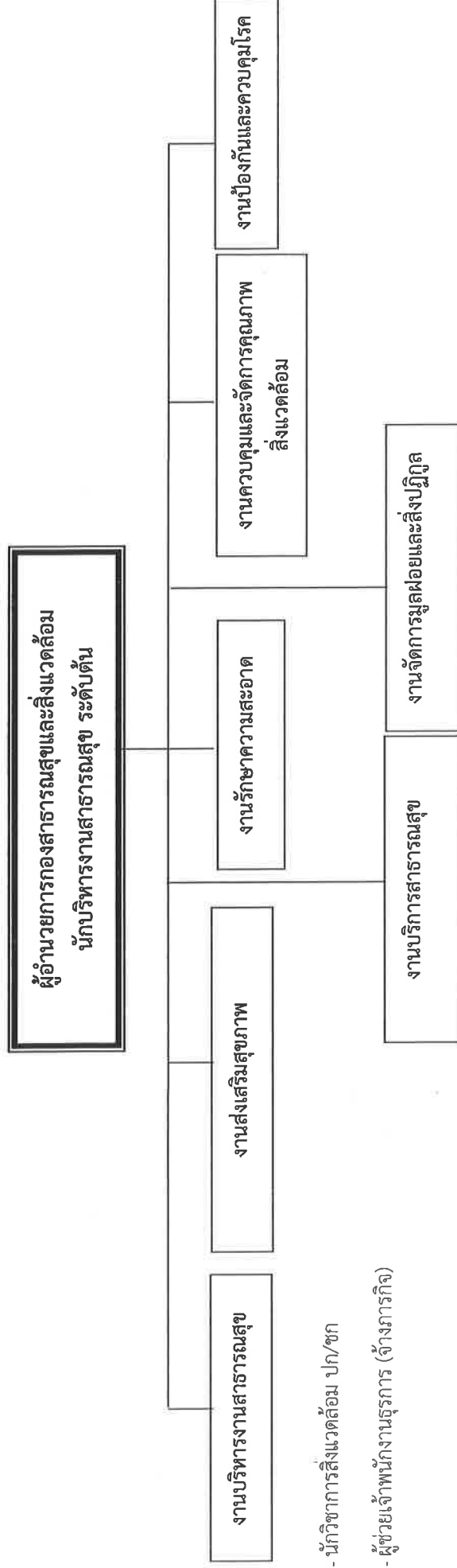
งานควบคุมอาคาร
 - วิศวกรโยธา ปก/ชก
 - นายช่างโยธา ปง/ชง
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (จ้างภารกิจ)

งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
 - นักจัดการงานช่าง ปก/ชก
 - เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง
 - คนงานทั่วไป (จ้างทั่วไป)

งานสาธารณูปโภค
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (จ้างภารกิจ)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	2	1	1	-	2	1

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



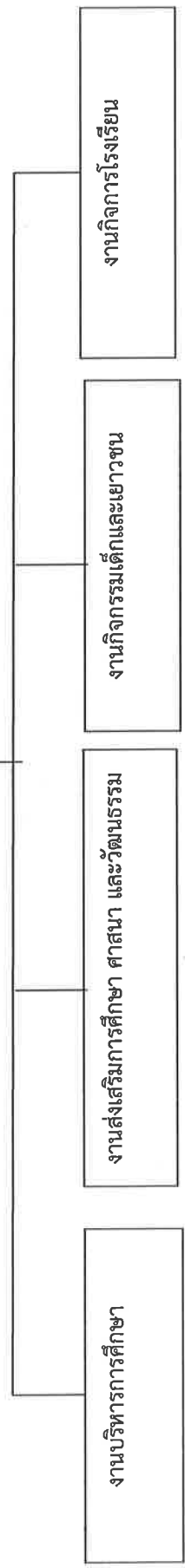
- นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปก/ชก

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (จ้างภารกิจ)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชก	ปก	ชง	พง	ตุ๊กจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
นักบริหารการศึกษาระดับต้น



= ครู
- ผู้ดูแลเด็ก (จ้างทั่วไป)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชก	ปก	ชง	พง	คศ.1	คศ.2	คศ.3	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	1	-	-	-	3	-	-	-	-	2	4

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

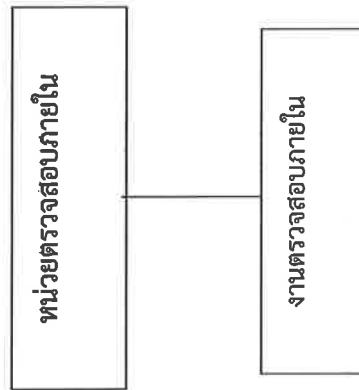
ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น

- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
-งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานสังคมสงเคราะห์
-งานพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง
- คนงานทั่วไป (จ้างทั่วไป)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	1	-	1	-	-	1

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ตุ๊กจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
นายเมื่องแมน ศิษย์สุวรรณ	ปริญญาโท	20-3-00-1101-001	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	20-3-00-1101-001	ปลัดอบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	511,440	84,000	84,000	679,440
ส้านันปัด อบต.											
นางสาววันรัตน์ วิทยารัตน์	ปริญญาโท	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	20-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	389,400	42,000	-	431,400
นางสาวศศิธร พรหมรังสิต	ปริญญาโท	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	20-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	349,320	-	-	349,320
นายสกล พงษ์สน้อย	ปริญญาโท	20-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	20-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	342,720	-	-	342,720
นางเยาวมาลย์ ภูมิโคกรักษ์	ปริญญาตรี	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	20-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	305,640	-	-	305,640
นายศุภชัย พงษ์ศิริ	ปริญญาตรี	20-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	20-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	288,120	-	-	288,120
นายเอกศักดิ์ กลสุนทด	ปวส.	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	20-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	249,360	-	-	249,360
นางสาวปานิสา เกียรติศรีศิริ	ปริญญาตรี	20-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	20-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	244,320	-	-	244,320
สุกิจังประจักษ์											
นายพงษ์สันต์ กองขุนทด	อนุปริญญา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	159,720	-	-	159,720
พนักงานจ้าง											
นายกิตติศักดิ์ ทนพลกรัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	180,000	-	-	180,000
นางสาวชัตติยา ภูมิโคกรักษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเกษตร	-	136,200	-	-	136,200
นางสาวจาวรรณ ไทยผสม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	130,080	-	-	130,080
นายคองรัก ทินขุนทด	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	108,000
นายสมบุรณ์ ฑิตี	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	108,000
นายสามาตร์ ขอช่วยกลาง	ป.4	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	-	108,000
นางสาวฐานันดา คอกขุนทด	ปวท.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
นายสุทธิรักษ์ โสขุนทด	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองคลัง											
นางสาวธัญพัทธ์ ธีบุญนัชรพกุล	ปริญญาตรี	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	20-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	402,720	42,000	-	444,720
นางสาวศนิษันต์ย์ แสงฤทธิ์	ปริญญาตรี	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก.	20-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก.	355,320	-	-	355,320
นางสาวเอมอร วังขันธ์	ปริญญาตรี	20-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	20-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	355,320	-	-	355,320
นางศิริพร ทองคัลลี	ปริญญาตรี	20-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	20-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ชก.	329,760	-	-	329,760
นายเฉลิมพล แซ่ลี	ปริญญาตรี	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	20-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	282,600	-	-	282,600
นางอุลลาดี คงธนะดาพร	ปริญญาตรี	20-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	20-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	207,720	-	-	207,720
-	-	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	20-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
พนักงานจ้าง											
นางสาวสุกัญญา นาคณา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	147,120	-	-	147,120
นางสาวอติทยา เสขุนทด	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	147,240	-	-	147,240
กองช่าง											
นายพีรวัช วงศ์สำโรจน์	ปริญญาตรี	20-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	20-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	402,720	42,000	-	444,720
นายภักดีคุณธ์ สิงห์ท่า	ปริญญาตรี	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	20-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	297,900	-	-	297,900
-	-	20-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	20-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	355,320	-	-	355,320
-	-	20-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	20-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	355,320	-	-	355,320
นางสาวอรุณ คุณขุนทด	ปริญญาตรี	20-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	20-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	234,960	-	-	234,960
พนักงานจ้าง											
นายพลวัฒน์ เดียงขุนทด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	153,600	-	-	153,600
นายพงษ์ศักดิ์ เดชพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	162,600	-	-	162,600
นายพรโชค คอกขุนทด	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
นางสาวพัชรี เกียรติศรีศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	187,560	-	-	187,560	
กองสวัสดิการสังคม											
นางณัชชา กันต์ปิ่นพร	ปริญญาโท	20-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	20-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	396,000	42,000	-	438,000	
นางทศวรรณ อินโพธิ์	ปริญญาโท	20-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	20-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	284,520	-	-	284,520	
-	-	20-3-11-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	20-3-11-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	297,900	-	-	297,900	
พนักงานจ้าง											
นางสาวพนันท์ นาคพลกรัง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	108,000	-	-	108,000	
หน่วยตรวจรถสองล้อ											
นางสาววรรณพร ปิระจิตร	ปริญญาตรี	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	20-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	355,320	-	-	355,320	

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทดเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด ประกอบด้วย

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

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด
เรื่อง การบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้านขุนทด
จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม)
ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด
จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) มีผลใช้บังคับ
ตั้งแต่วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายเส่ง ชั่วสุวรรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านขุนทด