

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุด ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓) ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกร ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหมให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการกรรมการ เห็นสมควรให้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง

ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลทุ่งกระพังโหม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของงานหรือไม่ เพราะในบางครั้ง อาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เก็ลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการย้ายข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผล

การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการ ในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีพื้นที่รับผิดชอบ ๙.๔๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๕,๙๐๖ ไร่ มี ๗ หมู่บ้าน มีราษฎรจำนวน ๑,๒๙๓ ครัวเรือน มีประชากรทั้งหมด ๔,๑๘๘ คน เป็นชาย ๒,๐๖๐ คน เป็นหญิง ๒,๑๒๘ คน เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้ทำการวิเคราะห์ และระบุสภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ-ตำบล-หมู่บ้าน ยังไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์
- ปัญหาทางระบายน้ำในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ปัญหาเกี่ยวกับการวางผังองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ชัดเจน
- ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอในการติดต่อสื่อสาร
- ปัญหาสระน้ำ คู คลอง ตื้นเขินและแคบกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้ปริมาณที่น้อยและเกิดพังทลายในฤดูฝน
- ปัญหาน้ำในคลองธรรมชาติ มีไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาไม่มีสถานที่ในการจัดกิจกรรม ด้านต่างๆของหมู่บ้าน เช่น ศาลาประชาคมหมู่บ้าน ฯลฯ
- ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาผลผลิตราคาไม่แน่นอน
- ปัญหาต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง
- ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
- ปัญหาขาดตลาดกลางสำหรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร และการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่เข้มแข็ง
- ปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- ปัญหาประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- ปัญหาขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ปัญหาขาดการส่งเสริมอาชีพผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการ
- ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูก และขาดระบบตลาดรองรับผลผลิต

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ปัญหาไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ปัญหาการเล่นการพนัน และอบายมุขต่าง ๆ
- ปัญหาด้านยาเสพติด

- ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาขาดความรู้ในการป้องกันอุบัติเหตุ

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่คณะผู้บริหาร ท้องถิ่น, สมาชิกสภาสภาท้องถิ่น, พนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้างและลูกจ้าง
- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล, พนักงานจ้างและลูกจ้าง
- ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ขาดการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ
- ปัญหาบุคลากรของ อบต. มีไม่เพียงพอ
- ปัญหาประชาชนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ระบบการให้บริการและระบบการบริหารงานของ อบต.
- ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
- ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและน้ำ
- ปัญหาเกี่ยวกับการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- ปัญหาไม่มีสถานที่ทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอยของชุมชน

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาด้านความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ปัญหาจากเหตุรบกวน หรือเหตุรำคาญและมลพิษต่าง ๆ
- ปัญหาพฤติกรรมการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
- ปัญหาการรักษาสุขภาพอนามัยเบื้องต้น
- ปัญหาการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก,สตรี และคนพิการ ยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปัญหาผู้ด้อยโอกาสบางส่วนขาดโอกาสในการศึกษาต่อ
- ปัญหาประชาชนกลุ่มเป้าหมายนอกระบบโรงเรียนยังขาดความรู้ และทักษะด้านวิชาชีพ เพื่อใช้สำหรับประกอบอาชีพ
- ปัญหาขาดการส่งเสริม กิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปัญหาการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาที่ไม่ต่อเนื่อง
- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของประชาชน
- ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมและประเพณี
- ปัญหางบประมาณเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ปัญหาศูนย์ข้อมูลหมู่บ้านยังไม่ได้มาตรฐาน

๘. ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค ในฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน ยังขาดประสิทธิภาพและไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ขาดแคลนแหล่งน้ำและภาชนะเก็บกักน้ำ
- น้ำประปาหมู่บ้านยังไม่มีคุณภาพเพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมและก่อสร้าง ถนนลูกรัง, ถนนคอนกรีต, และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง, วางท่อระบายน้ำ, ขุดลอกแหล่งน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ/ ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้น
- ก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์ในแต่ละหมู่บ้าน รวมทั้งจัดสถานที่ออกกำลังกาย

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- จัดอบรมด้านอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมาย จัดศึกษาดูงานด้านอาชีพ
- สนับสนุนงบประมาณพร้อมอุปกรณ์ให้แก่กลุ่มอาชีพ
- เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ฝึกอบรมความรู้ด้านอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพมีศูนย์ข้อมูลห้องสมุดประชาชน
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและการป้องกันโรคเอดส์
- จัดระบบการให้บริการแก่ผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง
- พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาพประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา อื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- อบรมพัฒนาบุคลากร ของ อบต. ผู้นำหมู่บ้าน จัดศึกษาดูงาน จัดประชุม อบต. สัญจร สร้างความสัมพันธ์ชุมชน และประชาสัมพันธ์กิจกรรมและการบริการ
- จัดให้มีการทำงานของแต่ละสำนัก/กอง จัดหาและซ่อมบำรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน ให้พร้อมใช้งานตลอดเวลา

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- อบรมให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง/หนองน้ำ
- ฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลอง/ แหล่งน้ำที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช
- ปลูกป่าชุมชน/ ปลูกป่าทดแทนในพื้นที่ตำบล
- จัดตั้งระบบการเตือนภัยและป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีมาตรฐาน
- อบรมให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอย จัดหาสถานที่ทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- อบรมปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- อบรมความรู้เกี่ยวกับสารเคมีที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการใช้สารชีวภาพ ปุ๋ยชีวภาพ แทนการใช้สารเคมีเพื่อการเกษตร

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

- รณรงค์ป้องกันการกำจัดมูลฝอยและโรคพิษสุนัขบ้า
- ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ อย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายให้กับประชาชน
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และการอนามัย
- อบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพอากาศ และน้ำดื่ม น้ำใช้
- สนับสนุนงบประมาณในการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคไข้เลือดออก และโรคติดต่ออื่น ๆ

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- จัดให้มีศูนย์ข้อมูล, ห้องสมุดชุมชน
- ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญ งานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ และการกีฬา รวมทั้งสถานที่ และอุปกรณ์
- สนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

๘. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช
- ให้มีการปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้าน
- ขุดลอก/ขุดขยายแหล่งน้ำธรรมชาติ แหล่งน้ำดิบสำหรับระบบ ประปาหมู่บ้าน / การเกษตร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทาง แก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล และในการวิเคราะห์ภารกิจนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข โภค (มาตรา ๑๕ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

๑. จุดแข็ง (S: Strength)

๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
๒. มีสายบังคับบัญชาที่สั้นทำให้การประสานงาน การอำนวยความสะดวก ความร่วมมือจากสำนัก/กองต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว
๓. มีงบประมาณเป็นของตนเอง
๔. มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน
๕. สถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับสถานที่ราชการ ทำให้สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน
๖. สถานที่ตั้งติดถนนสายหลัก เชื่อมต่อตัวเมืองและจังหวัดใกล้เคียง ทำให้เกิดการขนส่งสินค้าสู่ตลาดได้รวดเร็ว
๗. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๘. มีทรัพยากรน้ำและดิน ที่อุดมสมบูรณ์และเพียงพอ

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. งบประมาณที่หน่วยงานจัดเก็บเอง ยังจัดเก็บได้น้อย ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารงาน
๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังให้ความร่วมมือในการกิจการงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างจริงจังเท่าที่ควร
๓. บุคลากรในองค์กรมีจำนวนน้อยไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณงานที่มีจำนวนมากขึ้น
๔. บุคลากรยังไม่มีความเข้าใจในการภารกิจที่ได้ถ่ายโอนมาใหม่
๕. ขาดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๖. แต่ละส่วนราชการในองค์กร ยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา ขาดการประสานแผนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพ
๘. เครื่องมือ/อุปกรณ์สำนักงานที่มีอยู่ยังไม่ทันสมัยประกอบกับมีสภาพชำรุด

๓. โอกาส (O : Opportunity)

๑. ด้านงบประมาณได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณ จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอก เช่น อบจ.นครปฐม, จังหวัดนครปฐม
๒. สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารทางอินเทอร์เน็ต ทำให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
๓. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้การส่งเสริมสนับสนุนในการส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ได้รับการสนับสนุนเพิ่มมากขึ้นจากการปรับขนาดองค์กรหรือยกฐานะ
๖. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๔. อุปสรรค (T:Threat)

๑. ทรัพยากรที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็น ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรบุคคล มีน้อยและค่อนข้างจำกัด
๒. ประชาชนยังขาดการให้ความร่วมมือในบางเรื่อง
๓. ปัญหาฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตร
๔. ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
๕. มีระเบียบกฎหมายหลายฉบับที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตาม ซึ่งบางครั้งทำให้การตีความความด้านกฎหมายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือคลาดเคลื่อนได้
๖. ต้นทุนในการผลิต เช่น น้ำมัน ค่าแรง มีอัตราเพิ่มขึ้น
๗. มีปัญหาสาธารณสุขระบาดในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น
๘. มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมจากโรงงานต่างๆ ในพื้นที่
๙. ค่าครองชีพมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓) ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาปรับปรุงและเพิ่มความสะอาดสุขสบายแก่ประชาชนทุกคน โดยจัดให้มีน้ำ ไฟฟ้า ถนน การสัญจรสะดวก แม่น้ำสะอาดและปลอดภัย
๒. การพัฒนาความก้าวหน้าทางการศึกษาพัฒนาเสริมสร้างเยาวชน
๓. การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในทุกด้าน และครอบคลุมทุกพื้นที่ในตำบล
๔. การมุ่งเน้นให้คนตำบลทุ่งกระพังโหมทุกคน ได้รับการบริการที่เป็นเลิศ และเท่าเทียมกันด้วยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
๕. การมุ่งพัฒนาและส่งเสริมให้ตำบลทุ่งกระพังโหม มีเศรษฐกิจที่มั่นคงและมั่งคั่ง
๖. การมุ่งเน้นสนับสนุนและส่งเสริมให้ชาวตำบลทุ่งกระพังโหมทุกคน มีสุขภาพอนามัยดี แข็งแรงทั้งกายและจิต ชีวิตมีความสุขและส่งเสริมให้เกิดชุมชนเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือแบ่งปันภายใต้สังคมที่อบอุ่นและเอื้ออาทร
๗. การมุ่งเน้นสนับสนุนปราชญ์ชาวบ้าน ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้คงอยู่อย่างมั่นคง

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การส่งเสริมผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
๕. การพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ อัตรา อัตราว่าง ๕ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ และมีพนักงานส่วนตำบลบางตำแหน่งที่ประสงค์โอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และพนักงานจ้างบางตำแหน่งประสงค์ขอลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ทำให้กรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลว่างลง ประกอบกับ บางตำแหน่งมีคุณสมบัติเฉพาะที่ยากแก่การสรรหา ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ที่มีค่อนข้างจำกัด การที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านต่างๆ ให้เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และภารกิจที่ต้องรับการถ่ายโอนกิจการบริการสาธารณะจากหน่วยงานส่วนราชการต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ จึงทำได้ยากและประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ได้กำหนดค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีฯ ไม่ได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม จึงต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เกิดขึ้น เพื่อให้การแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ตำบลทุ่งกระพังโหม ดำเนินการไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ได้กำหนดภารกิจอยู่ในส่วน/กอง และเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว หากมีความจำเป็นด้านภารกิจ และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นฝ่าย/กอง ต่อไป ดังนี้

(๑) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	(๒) โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบัญชี ๒.๒ งานการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบัญชี ๒.๒ งานการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและผังเมือง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและผังเมือง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานรักษาความสะอาด	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว และได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+)/ ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
๓	- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๔	- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๕	- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๖	- แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗	- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๙	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๐	- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
๑๑	- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๒	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เมื่อ ๑ พ.ย.๕๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
๑๓	ครู อำนวย ค.ศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ครู อำนวย ค.ศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เมื่อ ๒ ธ.ค.๕๙
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก			๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมสำนักงานปลัด	๑๔	๑๓	๑๕	๑๕	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบัญชี								
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงิน								
๒๑	นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	-๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้			๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อตำแหน่ง ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวมกองคลัง	๗	๗	๘	๘	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้างและงานผังเมือง								
๒๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	งานประสานสาธารณูปโภค								
๒๘	เจ้าพนักงานประปา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๐	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม กองช่าง	๕	๖	๖	๖	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
๓๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
	-	-	-	-	-	-			
	งานรักษาความสะอาด								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง เมื่อ ๒๙ ก.ย. ๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา				๑	-	-	-	
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	๔	๔	๕	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๓๓	๓๒	๓๕	๓๖	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)*	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓							
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๗๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๘,๙๐๐	๑๘,๑๒๐	๖๙๖,๐๐๐	๗๑๔,๙๐๐	๗๓๓,๐๒๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๒,๖๘๐	๔๘๖,๑๒๐	
รวม			๒	๒	๑,๑๒๔,๑๖๐	๒	๒	๒	-	-	-	๓๐,๐๐๐	๓๓,๔๒๐	๓๑,๕๖๐	๑,๑๕๔,๑๖๐	๑,๑๘๗,๕๘๐	๑,๒๑๙,๑๔๐	
สำนักงานปลัด																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๕๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๒,๖๐๐	๔๔๕,๙๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๑,๓๒๐	๓๗๔,๐๔๐	๓๘๗,๓๖๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๙,๘๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๔,๖๔๐	๒๙๔,๔๘๐	๓๐๕,๖๔๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๘,๐๔๐	๓๘๑,๐๐๐	๓๙๔,๓๒๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๑,๕๖๐	๑๓,๐๘๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๙,๒๒๐	๒๒๒,๓๐๐	ว่าง
๘	ครู อื่นดับ ค.ศ.๑	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙	ครู อื่นดับ ค.ศ.๑	ค.ศ.๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๐๘,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๔๐๐	๒๑๖,๒๔๐	๒๒๔,๐๔๐	๒๓๒,๔๔๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓๖,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๔๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๓,๘๐๐	๒๖๓,๒๘๐	
๑๒	แม่ครัว	-	๑	๑	๑๖๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๖๐๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๔,๖๐๐	๑๘๑,๒๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
รวมสำนักงานปลัด			๑๕	๑๓	๒,๕๒๒,๓๔๐	๑๔	๑๕	๑๕	-	-	-	๗๑,๕๒๐	๗๓,๙๒๐	๘๘,๖๘๐	๒,๕๙๓,๘๖๐	๒,๖๖๗,๗๘๐	๒,๗๕๖,๔๖๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

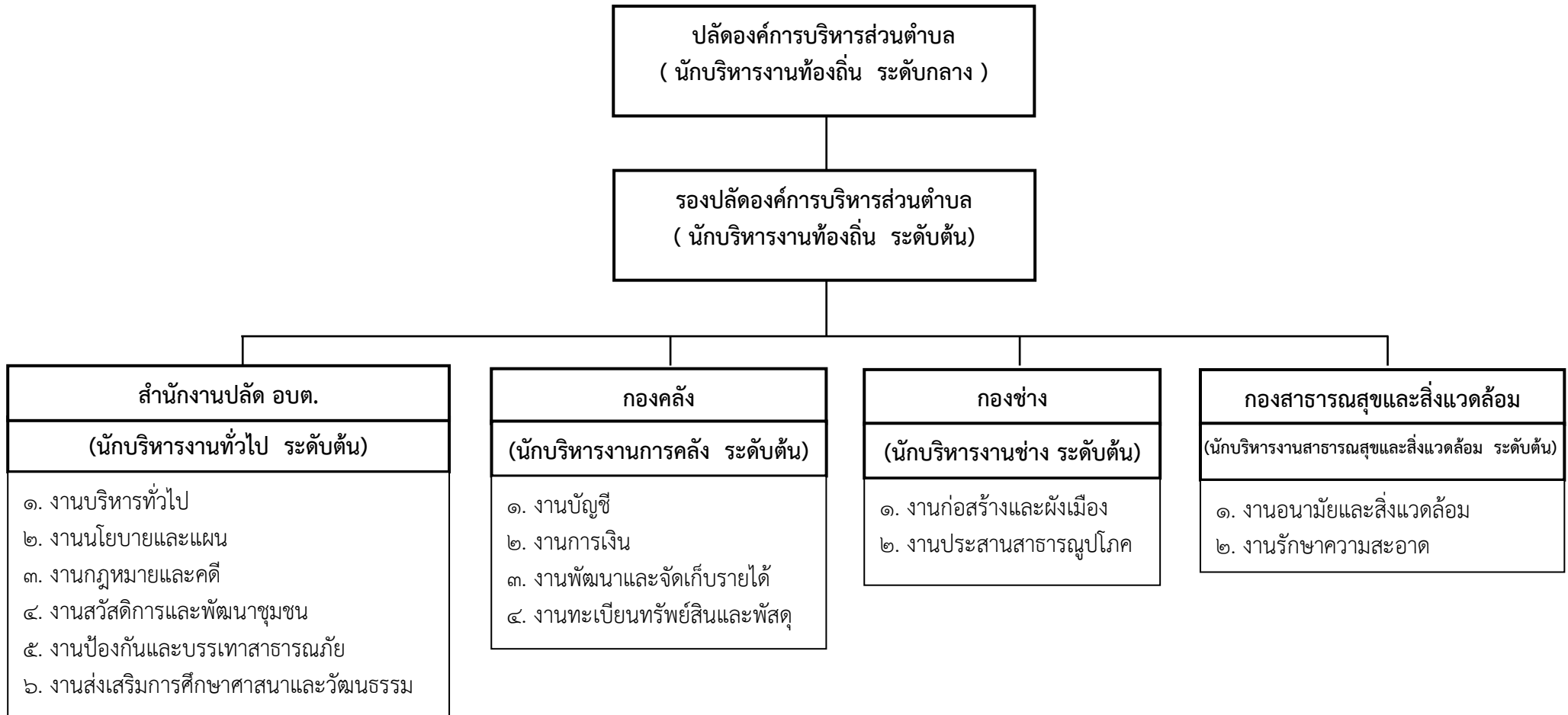
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)*	ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓							
กองคลัง																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๖,๗๖๐	๔๒๙,๙๖๐	๔๔๓,๔๐๐	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๗๖๐	๓๒๐,๒๘๐	๓๓๑,๖๘๐	๓๔๓,๔๔๐	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๑๒๐	๒๖๖,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๘๗,๒๐๐	
๒๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๙,๘๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๗๙,๑๒๐	๒๘๘,๙๖๐	๓๐๐,๑๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	-	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	ปรับปรุง ๓๐ พ.ย. ๖๑
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๖,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๗๒๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๗๗,๙๖๐	๑๘๔,๖๘๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๒๔๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๕๒๐	ยุบเมื่อตำแหน่งว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
รวม กองคลัง			๘	๘	๑,๘๓๗,๙๒๐	๗	๘	๘	-	-	-	๔๘,๓๖๐	๖๓,๘๔๐	๖๗,๐๐๐	๑,๗๐๖,๒๘๐	๑,๙๕๐,๑๒๐	๒,๐๐๙,๙๒๐	
กองช่าง																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๖๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๖,๗๖๐	๔๕๗,๔๔๐	๔๗๐,๖๔๐	
๒๗	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๐๒,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๑,๕๖๐	๑๓,๐๘๐	๒๐๗,๖๖๐	๒๐๙,๒๒๐	๒๒๒,๓๐๐	ว่าง
๒๘	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๗๙,๑๒๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๙๙,๕๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๒๔๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๕๒๐	ว่าง
๓๐	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๕๑,๐๑๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๑๒๐	๑๕๖,๕๓๐	๑๖๒,๒๙๐	๑๖๘,๔๑๐	
๓๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๒๖,๗๒๐	๑๓๑,๕๒๐	๑๓๖,๔๔๐	
รวม กองช่าง			๖	๔	๑,๓๑๙,๓๙๐	๖	๖	๖	-	-	-	๔๐,๙๒๐	๓๘,๔๐๐	๕๕,๑๒๐	๑,๓๖๖,๓๑๐	๑,๓๙๘,๗๑๐	๑,๔๕๒,๘๓๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

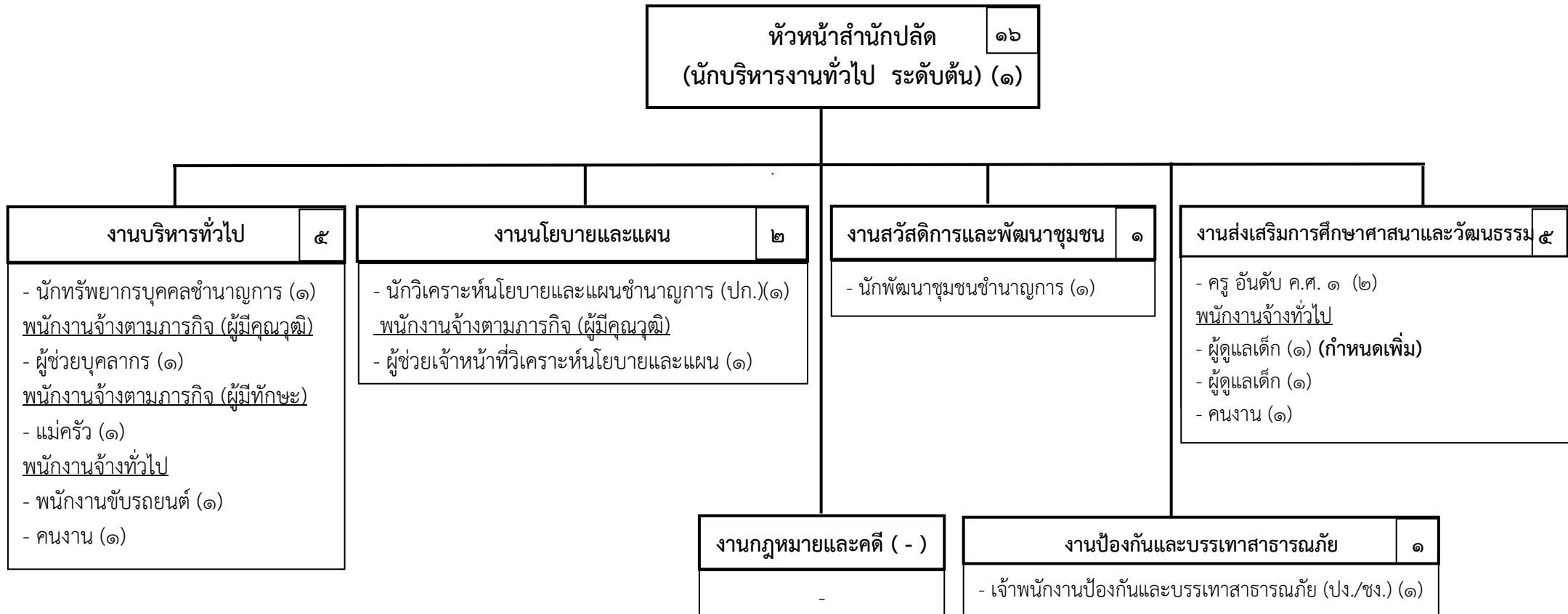
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)*	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นับบริหารงานสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ	ต้น	๑	๑	๕๒๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๘,๐๐๐	๑๕,๔๘๐	๕๓๘,๒๐๐	๕๕๖,๒๐๐	๕๗๑,๖๘๐	
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	-	-	-	๑	-	+๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๓๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
รวม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			๕	๓	๘๕๓,๙๒๐	๓	๔	๕	๐	+๑	๐	๑๓,๐๘๐	๒๒,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๘๖๗,๐๐๐	๘๘๙,๕๖๐	๑,๐๑๗,๘๔๐	
รวม			๓๖	๓๐	๗,๖๕๗,๗๓๐	๓๒	๓๕	๓๖	๐	+๑	๐	๒๐๓,๘๘๐	๒๓๒,๑๔๐	๒๖๑,๖๔๐	๗,๖๘๑,๖๑๐	๘,๐๙๓,๗๕๐	๘,๔๕๖,๑๙๐	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๑,๕๓๖,๓๒๒	๑,๖๑๘,๗๕๐	๑,๖๙๑,๒๓๘	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๒๑๗,๙๓๒	๙,๗๑๒,๕๐๐	๑๐,๑๔๗,๔๒๘	
ประมาณการรายรับ															๒๘,๐๐๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๑,๐๐๐,๐๐๐	
รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐															๓๒,๙๒	๓๒.๓๘	๓๒.๗๓	

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	=	๒๘,๐๐๐,๐๐๐
การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒	=	๓๐,๐๐๐,๐๐๐
การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	=	๓๑,๐๐๐,๐๐๐
หมายเหตุ	(๑) รายจ่ายจริง	
	(๒) คิดจาก (เงินเดือนขั้นต่ำ+ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย ๒ คูณด้วย ๑๒+ขั้นเงินเดือนคนเดิมที่เพิ่มขึ้น)	
	(๓) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + ช่อง (๒)	
	(๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด	
	(๕) คิดจากค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๔ ปี	
	(๖) คิดจาก ช่อง (๔) คูณด้วย ๒๐ เปอร์เซ็นต์	
	(๗) คิดจาก ช่อง (๔)+(๕)+(๖) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้นคูณด้วย ๑๐๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม



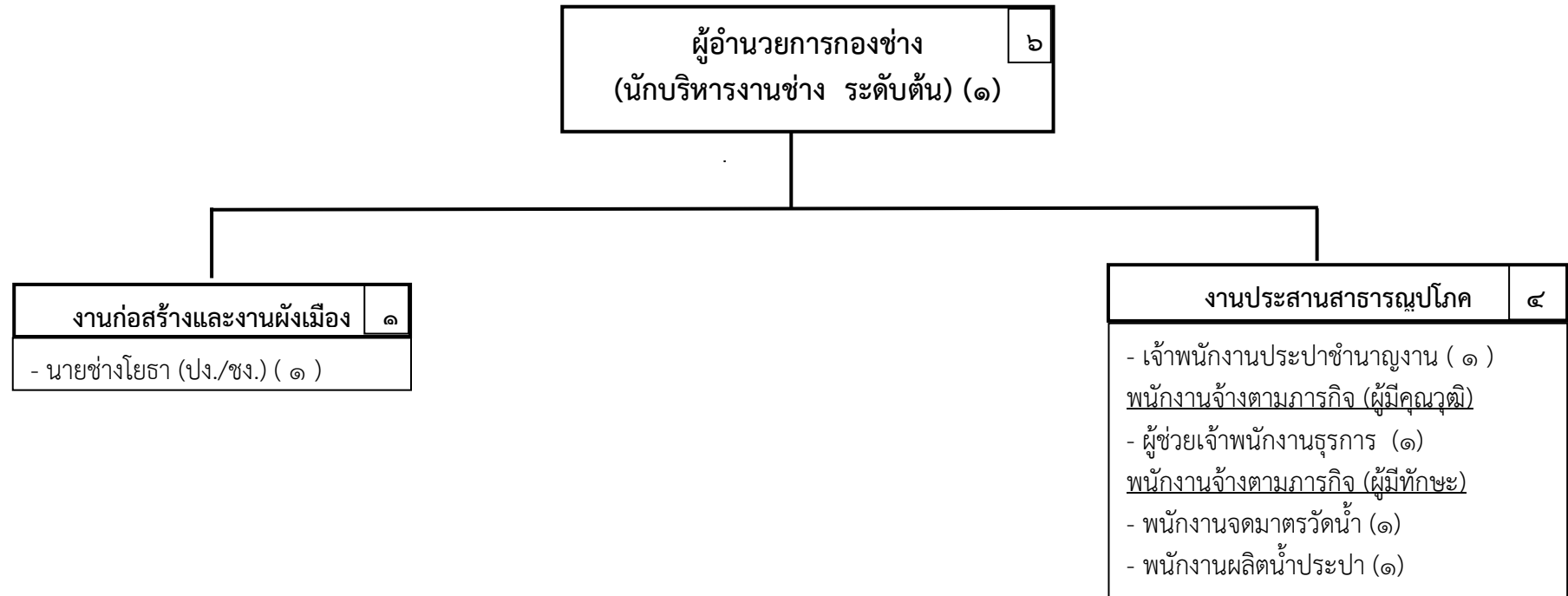
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงาน	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.				คศ.๑	ส่วนตำบล	
จำนวน	๑	-	-		๓	-	-	๑	-	-	๒	๗	-	๓	๕	๑๕

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม



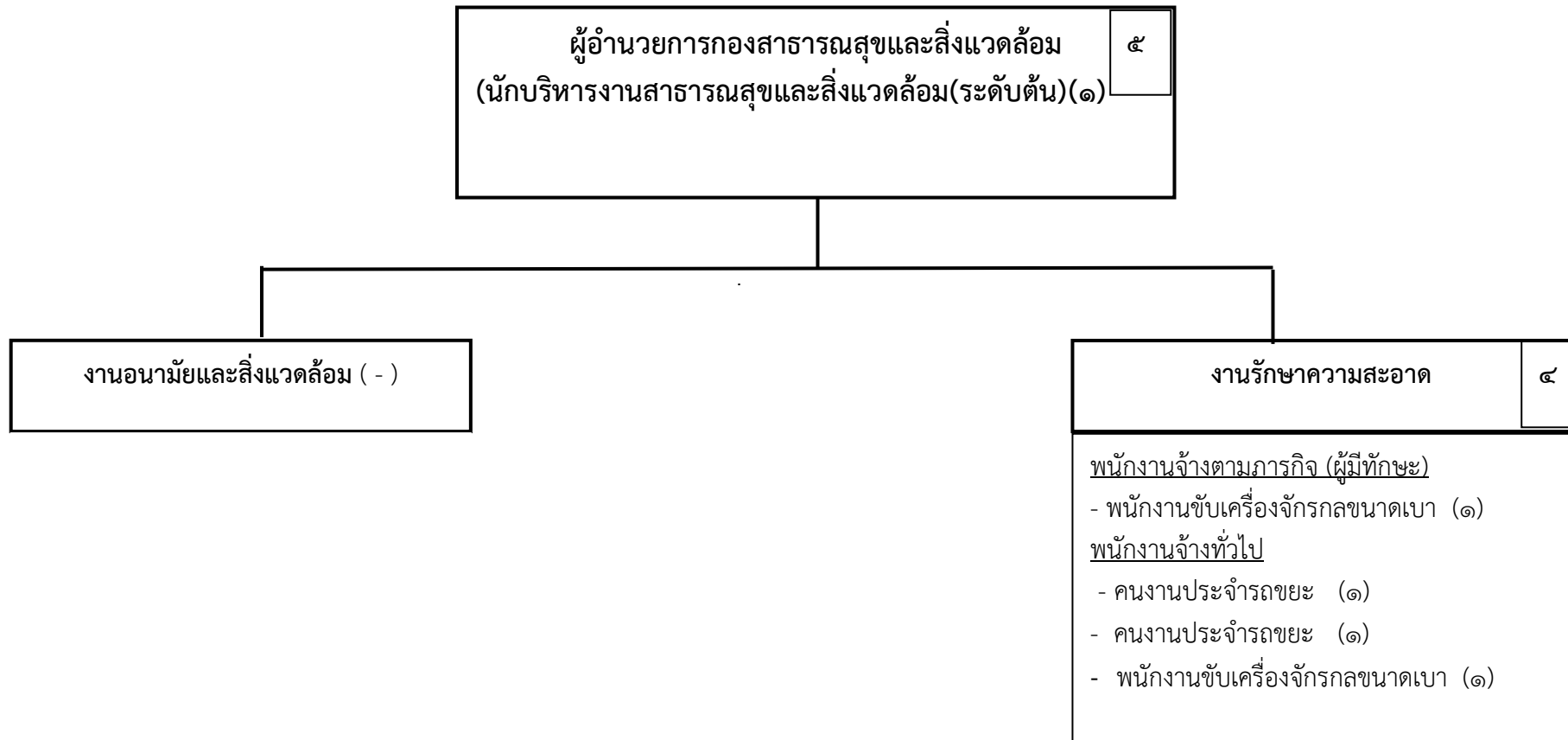
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-		๓	-	-	-	-	-	๔	-	๓	๑	๘

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปจ.	ชง.	อว.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	-	๓	-	๖

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อว.			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๓	๕

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	จำเอกสนิท ชมเทศ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
๒	นางสาวจิราพร รัตนบุญ	ปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขา บริหารงานยุติธรรม	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล						
๓	นางสาวชนัญชิตา เสาวโร	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การบัญชี	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๔,๗๒๐
๔	นายอำนาจ วัฒนบงกช	สาขา รัฐศาสตร์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕	นางชญาภา จันทาทิพย์	สาขา รัฐศาสตร์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐X๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๖	นายฐิติพันธ์ เรือนนุช	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา เกษตรศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๗	-	-	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่าง)
๘	นางภัทรวรรณ ตรีสุคนธ์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย	๑๘-๓-๐๑-๒๒๐๖-๕๓๑	ครู อันดับ ค.ศ.๑	-	๑๘-๓-๐๑-๒๒๐๖-๕๓๑	ครู อันดับ ค.ศ.๑	-	๒๗๙,๒๔๐ (๒๓,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๙,๒๔๐
๙	-	-	๑๘-๓-๐๑-๒๒๐๖-๕๓๒	ครู อันดับ ค.ศ.๑	-	๑๘-๓-๐๑-๒๒๐๖-๕๓๒	ครู อันดับ ค.ศ.๑	-	๒๙๘,๕๐๐	-	-	๒๙๘,๕๐๐ (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นายจินณพัทธ์ ลิขิตธนันท์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการ	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๐๘,๖๘๐ (๑๗,๓๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๘,๖๘๐
๑๑	นายสิริวัฒน์ กั๊วะห้วยขวาง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๒๓๖,๘๘๐ (๑๙,๗๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๖,๘๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ต่อ)												
๑๒	นางน้าอ้อย แก้วเลื่อนมา	ปวส. บริหารธุรกิจ สาขา การตลาด	-	แม่ครัว (ผู้มีทักษะ)	-	-	แม่ครัว (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๓,๐๘๐ (๑๓,๕๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๓,๐๘๐

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงินตอบแทน	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)						สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)						
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๓	นายวิจิต ฮวดหนองโพธิ์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์การกีฬา สาขา การฝึกและการจัดการกีฬา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวณัชชากร บุญนาวงษ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การพัฒนาชุมชน	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายณรงค์ เหล็กดี	ป.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ปรับปรุงตำแหน่ง)
๑๗	นางสาวยุพิน สุทธิสกุลจิต	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง						กองคลัง						
๑๘	นางพัชรา มีแต้ม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบัญชี	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๑๙	นางจิตรา ฮวดหนองโพธิ์	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต สาขา การบัญชี	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๒๐	นางสาวสุพัตรา แก่นสุข	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๒๑	นางสาวจินตนา คำทับทิม	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา การจัดการทั่วไป	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๔๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๓,๘๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๒	นางสาวเบญจวรรณ เกตุพุ่ม	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๖๖,๒๐๐ (๑๓,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๒๐๐
๒๓	นางสาวอัจฉญาพรรณ พันธุ์ป่า	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา ระบบสารสนเทศ ทางคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐ (ยุบเมื่อตำแหน่งว่าง)
๒๔	นางสาวหวิวรรณ น้อยเงิน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง						กองคลัง						
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	น.ส.วริญญา หนูบ้านเกาะ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การเงินการธนาคาร	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง						กองช่าง						
๒๖	นายศุภชัย วงษ์เสถียร	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขา วิศวกรรมโยธา	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๖,๕๒๐
๒๗	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่าง)
๒๘	นายนพดล สว่างไพโร	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม สาขา ช่างยนต์เทคนิคยานยนต์	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๐	นายรัชชัย ผาพุมมา	ม.๖	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๑,๐๒๐ (๑๒,๕๘๕ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๐๒๐
๓๑	นายสมพงษ์ โสภางษ์	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๒,๒๘๐ (๑๐,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๒,๒๘๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๓๒	ว่าที่ร้อยตรีสัญญาชัย หล้าอาภรณ์	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขา บริหารสาธารณสุข	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๓	-	-	-	พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่าง)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๔	-	-	-	พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม
๓๕	นายกันต์ศักดิ์ ทองป้อมะกรูด	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นางสาวปวีศา แก้วคำ	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

การพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล นับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ ในขณะที่เดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม ต้องเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งอาจทำให้งานล่าช้า ผิดพลาดเกิดความเสียหายได้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม จึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๑ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ยังตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน คือ ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐ ไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง คือ ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย คือ ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามมติการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- กลยุทธ์ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

- กลยุทธ์ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ ๒.๓ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ ๒.๔ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการพัฒนาพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ตลอดจนข้าราชการการเมืองทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา ให้มีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓) ดังนี้

๑. ดำเนินการสำรวจความต้องการในฝึกอบรม /พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ดังนี้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- เพศ ชาย หญิง
- อายุ ๒๑-๓๐ ปี ๓๑-๔๐ ปี ๔๑-๕๐ ปี ๕๑ ปีขึ้นไป
- การศึกษา มัธยมต้น มัธยมปลาย ปวช. ปวส. / ปวท.
- อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท
- สถานภาพ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๐ - ๕ ปี ๖ - ๑๐ ปี ๑๑ - ๑๕ ปี ๑๖ ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม ระบุ.....
- ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
- พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
- อื่น ๆ ระบุ

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ ตุลาคม พฤศจิกายน ธันวาคม
- ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ มกราคม กุมภาพันธ์ มีนาคม
- ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ เมษายน พฤษภาคม มิถุนายน
- ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ กรกฎาคม สิงหาคม กันยายน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

จากการสำรวจสรุปผลเพื่อนำไปสู่จัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากร ดังนี้ (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๒๕ คน)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

เพศ	- ชาย	จำนวน ๑๒ คน	- หญิง	จำนวน ๑๓ คน
อายุ	- ๒๑-๓๐ ปี	จำนวน ๘ คน	- ๓๑-๔๐ ปี	จำนวน ๑๑ คน
	- ๔๑-๕๐ ปี	จำนวน ๔ คน	- ๕๑ ปีขึ้นไป	จำนวน ๒ คน
การศึกษา	- มัธยมศึกษา	จำนวน - คน	- มัธยมศึกษา	จำนวน ๔ คน
	- ปวช.	จำนวน ๑ คน	- ปวส. / ปวท.	จำนวน ๓ คน
	- อนุปริญญา	จำนวน ๑ คน	- ปริญญาตรี	จำนวน ๑๐ คน
	- ปริญญาโท	จำนวน ๖ คน	- สูงกว่าป.โท	จำนวน - คน
สถานภาพ	- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๒ คน	- พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๓ คน
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	- ๐ - ๕ ปี	จำนวน ๑๒ คน	- ๖ - ๑๐ ปี	จำนวน ๓ คน
	- ๑๑ - ๑๕ ปี	จำนวน ๗ คน	- ๑๖ ปี ขึ้นไป	จำนวน ๓ คน

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม
ระบุ...Powerpoint , Photo.shop, E-laas...
- ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ
ระบุ ระเบียบเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐, ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนา...ระเบียบ กฎหมายในการบริหารงานท้องถิ่น
- พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
ระบุ...หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น...หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป...หลักสูตรนักบริหารงานคลัง...หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน...หลักสูตรการพัฒนาสื่อการสอน
- อื่น ๆ ระบุ...มาตรฐานการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก...การดับเพลิงขั้นกลางและขั้นสูง การก่อสร้างงานทางและอาคาร

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ....			
- ตุลาคม	จำนวน...๒...คน	- พฤศจิกายน	จำนวน...๓...คน
- ธันวาคม	จำนวน...๖...คน		
ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ....			
- มกราคม	จำนวน...๕...คน	- กุมภาพันธ์	จำนวน...๒...คน
- มีนาคม	จำนวน...๓...คน		
ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ....			
- เมษายน	จำนวน...๓...คน	- พฤษภาคม	จำนวน...๖...คน
- มิถุนายน	จำนวน...๗...คน		
ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ....			
- กรกฎาคม	จำนวน...๓...คน	- สิงหาคม	จำนวน...๕...คน
- กันยายน	จำนวน...๕...คน		

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

๑. ต้องการให้ อบต.จัดการฝึกอบรมภายนอกสถานที่
๒. ต้องการให้มีการฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี

*** รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

รายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมาก	๔๑	อบรม / ฟังบรรยาย / ศึกษาดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานอบต.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น	๒	การฝึกอบรม	๑๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานคลัง	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานช่าง	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔	อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการนโยบายและแผน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕	อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาชุมชน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖	อบรมหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๗	อบรมหลักสูตรธรรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธรรการ ของ อบท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๘	อบรมหลักสูตรงานการเงินและบัญชี	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการการเงินและบัญชี ของ อบท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๙	อบรมหลักสูตรงานพัสดุ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานพัสดุของ อบท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๐	อบรมหลักสูตรงานจัดเก็บรายได้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานจัดเก็บรายได้ ของ อบท.	๑	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๑	อบรมหลักสูตรงานโยธา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานโยธา ของ อบท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๒	อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานการศึกษา ของ อบท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๓	อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะและความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น	๑๒	การฝึกอบรม	๒๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๔	อบรมหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น	๓	การฝึกอบรม	๑๖๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๕	อบรมมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขั้นพื้นฐาน)	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านมาตรฐาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของอบท.	๒	การฝึกอบรม	๒๔,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๖	ประชุมประจำเดือนร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมา และแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	๒๕	การประชุม	-	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	สังเกตผล หลังจากเข้าร่วมประชุม
๑๗	ส่งเสริมการอบรมคุณธรรม/จริยธรรม ให้แก่ พนักงาน/สมาชิกสภาท้องถิ่น และฝ่ายบริหาร	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทุกภาคส่วนเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม	๔๑	การอบรม	-	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๘	ส่งบุคลากรทุกภาคส่วนเข้ารับการอบรม/สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมแก่บุคลากร	๔๑	การอบรม	-	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๙	อบรมหลักสูตรบุคลากร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารทั่วไป	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๐	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารทั่วไป	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๑	อบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมแก่บุคลากร	๒๕	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหมทุกคน มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของ มาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) พึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) พึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) พึงมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- (๔) พึงยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) พึงยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) พึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) พึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) พึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) พึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนให้มีหลักการและแนวทางประพฤติ ปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความ เลื่อมใสศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณ ของข้าราชการ จะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความเจริญของตัวข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม ได้กำหนดจรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขึ้น เพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนด คือ

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็น ข้าราชการ
- ๑.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- ๑.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้ง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนด คือ

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ
- ๒.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็นสำคัญ
- ๒.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ๒.๔ พนักงานส่วนตำบล พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชน จะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนด คือ

- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาในความรับผิดชอบด้วย
- ๓.๒ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม
- ๓.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ๓.๔ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี
- ๓.๕ พนักงานส่วนตำบล พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

- ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้วาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อพนักงานมีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผล หรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงาน หรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป
- ๔.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- ๔.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากรับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้ มีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการสมควรแก่กรณี

๑๓.๒ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการ คือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นใน หลักศาสนา และวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคม และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องาน และส่วนร่วมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระมหากรุณาธิคุณ พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่างๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติ ในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่วมมือกัน ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า

ดังนั้น พระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางการประพฤติที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลยึดถือปฏิบัติได้ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติ มีอยู่ ๔ ประการ

- | | |
|---------------------|--|
| ประการแรก | คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงในต่อตนเอง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม |
| ประการที่สอง | คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น |
| ประการที่สาม | คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติก้าวความสัตย์ ความดีนั้น |
| ประการที่สี่ | คือ การรู้จักละความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง |

ภาคผนวก