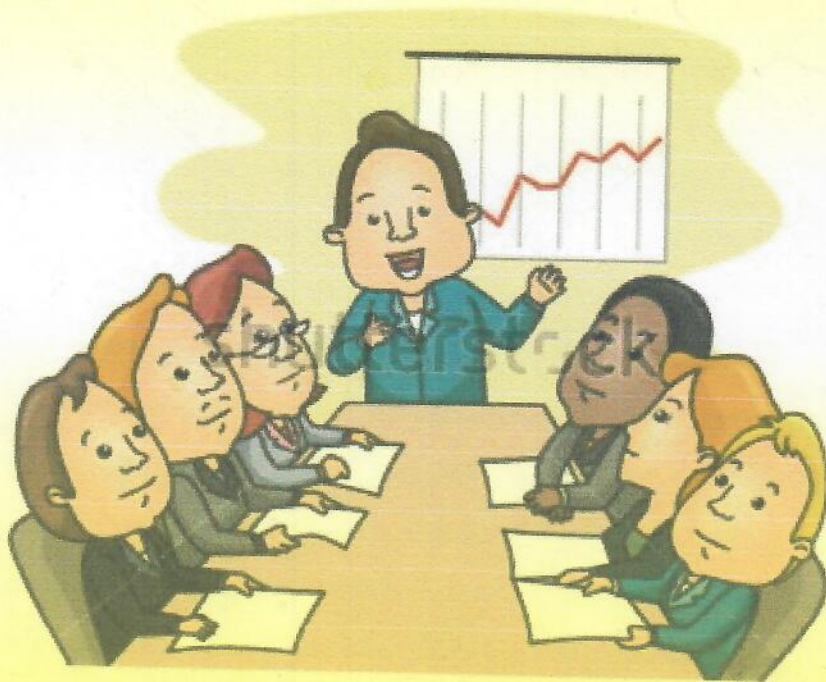




# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



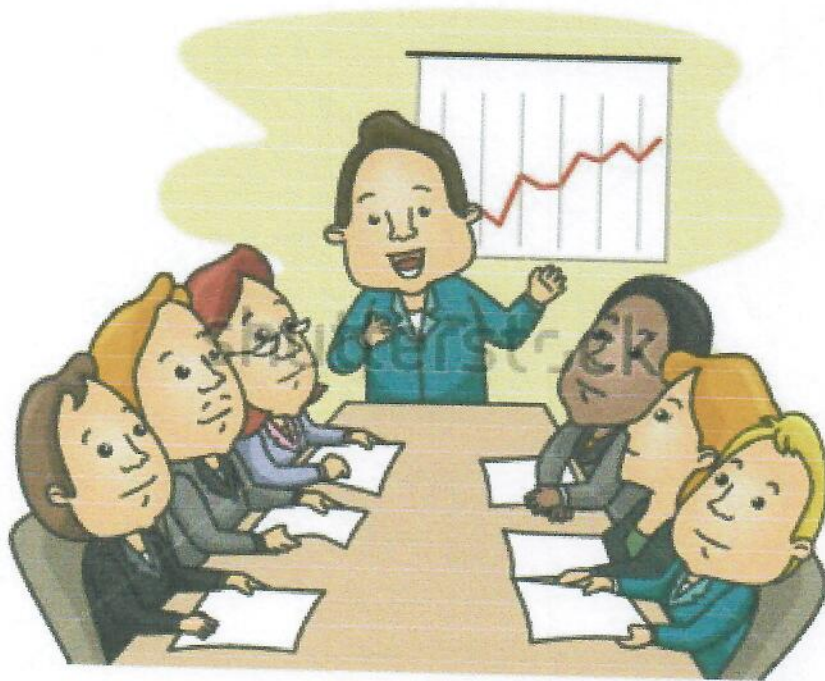
www.shutterstock.com · 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



www.shutterstock.com · 57863752

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ



## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลเมืองน้อย ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓

\*\*\*\*\*



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ**

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน มีจำนวน ๙๙ สายงาน



๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลก้านเหลืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง



๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ ( Relative Information ) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องนำมาใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น



๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนงาน อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างไรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลอิหาลำ และองค์การบริหารส่วนตำบลสำโรง และองค์การบริหารส่วนตำบลปะอาว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

อบต.	ข้าราชการ (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
				ตามภารกิจ (คน)	ทั่วไป(คน)	
ก้านเหลือง	๑๙	๔	๑	๗	๗	๓๗
อิหาลำ	๑๗	๒	-	๑๐	๙	๓๘
สำโรง	๒๗	๑	-	-	๑๔	๔๑
ปะอาว	๒๑	๓	๑	๑๑	๕	๔๑

๓.๘ ให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะในเชิงวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง ( Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง ( Work process ) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล



การจัดทำกระบวนการและเวลายามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ ( Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลก้านเหลือง เป็นตำบลที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.๒๕๒๔ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๒๐ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลก้านเหลือง ๘,๙๑๔ คน ๑,๘๒๒ ครัวเรือน ชาย จำนวน ๔,๕๓๗ หญิง ๔,๓๗๗ มีเนื้อที่ประมาณ ๓๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๙,๙๓๗.๕ ไร่ ประชากรส่วนมาก ประกอบอาชีพ ทำนา ทำสวน เป็นอาชีพหลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

##### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ☞ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ☞ โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน
- ☞ แสงสว่างตามถนนยังไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ประชาชนที่สัญจรไปมาภายในหมู่บ้านและหมู่บ้านใกล้เคียง

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ☞ ผลผลิตทางการเกษตรของประชาชนในหมู่บ้านยังขาดตลาดรองรับ
- ☞ นอกจากฤดูทำนาแล้ว ประชาชนบางส่วนยังขาดอาชีพรองรับ
- ☞ เกิดสภาวะการอพยพไปหางานทำต่างถิ่น
- ☞ การประกอบอาชีพทางการเกษตรยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง
- ☞ ขาดที่ปรึกษาในการให้ความรู้และแก้ไขปัญหาของผลผลิตทางการเกษตร
- ☞ ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรให้ได้ผลดี
- ☞ การรวมกลุ่มอาชีพยังขาดแนวทางที่เด่นชัด
- ☞ เงินทุนหมุนเวียนภายในกลุ่มอาชีพยังขาดสภาพคล่อง

##### ๓. ปัญหาด้านสังคม

- ☞ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ
- ☞ ปัญหาการให้บริการเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการยังไม่ทั่วถึง
- ☞ ปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อโรคและการป้องกันโรคที่เกิดตามฤดูกาล เช่นโรคไข้เลือดออก, โรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น
- ☞ ขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนภายในหมู่บ้าน เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสาธารณสุขมูลฐาน, โรคระบาด, โรคติดต่อที่เกิดจากสัตว์เลี้ยงสุคนและจากคนสู่คน



#### ๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ☞ องค์กรในภาคประชาชนขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง
- ☞ บุคลากรในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ
- ☞ ขาดความร่วมมือระหว่างภาคประชาชนและองค์กรของรัฐในการพัฒนาชุมชนอย่างจริงจัง ภาคประชาชนยังไม่เข้าใจถึงการทำงานและอำนาจหน้าที่ขององค์กรของรัฐ

#### ๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ☞ ดินที่ใช้ในการเกษตรด้อยคุณภาพ ทำให้ผลผลิตทางการเกษตรของประชาชนในหมู่บ้านไม่ตรงกับความต้องการของตลาด
- ☞ แหล่งน้ำตามธรรมชาติในหมู่บ้านต้นเขิน ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามความต้องการในฤดูแล้ง
- ☞ ภาชนะที่ใช้รองรับสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ภายในหมู่บ้านไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้น
- ☞ ประชาชนภายในหมู่บ้านยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการกำจัดขยะ ซึ่งจะมีผลต่อสภาพแวดล้อมของประชาชนในชุมชน
- ☞ ขาดภาชนะในการกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- ☞ ขาดการรณรงค์ การให้ความรู้เกี่ยวกับการกำจัดน้ำเสีย น้ำทิ้งที่ใช้แล้วให้ถูกวิธี ผูกอบรมเยาวชนและประชาชนในหมู่บ้าน ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในหมู่บ้านให้น่าอยู่อาศัย และปลอดภัยจากโรค

#### ๖. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและด้านการศึกษา

- ☞ ปัญหาด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนภายในหมู่บ้าน
- ☞ ปัญหาด้านการศึกษาของประชาชนยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ขาดโอกาสในการศึกษา
- ☞ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง อนาคตข้างหน้าอาจเสื่อมสลายและขาดผู้สานต่อ
- ☞ ขาดการฝึกอบรมอาชีพแก่ผู้ที่ว่างงาน

#### วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

##### ๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

“มุ่งสู่เศรษฐกิจดี น้ำไหล ไฟสว่าง เกษตรปลอดภัย ท่างไถลยาเสพติด ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม”

##### ๒. วิสัยทัศน์พัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ

“ประชาชนสังคมเข้มแข็ง มีคุณภาพ ข้าวหอมมะลิ สินค้าเกษตรมีมูลค่าเพิ่มขึ้น และเป็นพันธมิตรกับประเทศเพื่อนบ้าน”

##### พันธกิจ (Mission)พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

๑. ปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. พัฒนาความสามารถของเศรษฐกิจชุมชน และมุ่งสร้างให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาส่งเสริมการทำเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมการพัฒนาการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การอนุรักษ์สืบทอดประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. พัฒนาความสามารถด้านการบริหารการเมืองการปกครอง มีการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

#### พันธกิจของจังหวัดศรีสะเกษ (Mission)

๑. สร้างความมั่นคงมั่งคั่ง ความสงบเรียบร้อยบ้านเมือง มีความเป็นระเบียบ ร่มรื่นด้วยพื้นที่สีเขียว
๒. ส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน
๓. ส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนการศึกษาและกีฬาของจังหวัด
๔. ส่งเสริมสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานและปลอดภัย รวมทั้งสนับสนุนอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร
๕. บูรณาการงานของหน่วยงานราชการ และเอกชน เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

##### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาตำบลบ้านเมืองน่าอยู่ ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ๑ แนวทาง คือ
- แนวทางที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา ๑ แนวทาง คือ
- แนวทางที่ ๑ การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ
  - แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมด้านสวัสดิการสังคม
  - แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
  - แนวทางที่ ๔ ด้านการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา
  - แนวทางที่ ๕ ด้านการสาธารณสุข
  - แนวทางที่ ๖ ด้านการจัดระเบียบสาธารณสุขมูลฐาน



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางที่ ๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๓ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษา

แนวทางที่ ๒ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

แนวทางที่ ๓ การดูแลรักษาที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว ประกอบด้วย ๔ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การวางแผน

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาอุตสาหกรรมครัวเรือน

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาเทคโนโลยี

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารระบบราชการ ประกอบด้วย ๔ แนวทางคือ

แนวทางที่ ๑ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๒ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบุคลากร

แนวทางที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้

**ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดศรีสะเกษ**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต**

**เป้าประสงค์**

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันทางสังคม ที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๒. เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
๓. ความเป็นเลิศด้านการกีฬา

**กลยุทธ์ (Strategy)**

๑. การบูรณาการการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา สาธารณสุขและแรงงานแบบองค์รวม
๒. สร้างค่านิยม จิตสำนึก และพัฒนาศีลธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและพัฒนาสถาบันครอบครัว
๔. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้



๕. พัฒนาศูนย์บริการมนุษย์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๖. ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนให้เป็นเลิศด้านการกีฬาสู่การพัฒนาอาชีพ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว

#### เป้าประสงค์

๑. บริหารการพัฒนาพื้นที่ท่องเที่ยวและเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว
๒. ศักยภาพการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้น

#### กลยุทธ์ (Strategy)

๑. ส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อการบริหารและรองรับการท่องเที่ยว
๕. การสร้างความพร้อมของชุมชนในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC)
๖. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP)และผลิตภัณฑ์ชุมชน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

#### เป้าประสงค์

๑. สังคมเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมมีความมั่นคง

#### กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์และอินทรีย์ชีวภาพในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรกรรม
๒. เพิ่มพูนทักษะการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมในระดับครัวเรือนและชุมชน
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรกรรม
๔. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและพืชพลังงาน
๕. ยกระดับสินค้าเกษตรกรรมเพื่อการแข่งขันในประชาคมอาเซียน(AC)
๖. พัฒนาระบบน้ำและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม อุบะกและบริโภค
๗. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการผลิตแปรรูปสินค้าเกษตรครบวงจร
๘. ขยายแนวคิดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๙. ส่งเสริมการพัฒนาและแปรรูปสินค้าเกษตรกรรม

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
๓. สังคมเกิดความสมานฉันท์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข
๔. ประชาชนผู้อาศัยตามแนวชายแดนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### กลยุทธ์ (Strategy)

๑. เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. เสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านตามแนวชายแดน
๓. การส่งเสริมสำนึกในอุดมการณ์รักชาติและหน้าที่ของพลเมืองไทย เพื่อความสมานฉันท์ของคนในชาติ
๔. ป้องกันและแก้ปัญหาเสพติดการทุจริตและคอร์รัปชัน
๕. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับชุมชน/หมู่บ้านและหน่วยงานอื่น
๗. พัฒนาระบบคมนาคมขนส่งสาธารณูปโภค และโครงสร้างระบบผังเมือง เพื่อรองรับการขยายตัวของประชากรให้ได้มาตรฐาน ทัวถึงและเป็นธรรม

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาขีดสมรรถนะองค์กร เป้าประสงค์

๑. บุคลากรในองค์กรมีขีดสมรรถนะสูง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงาน

#### กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน
๓. ออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารงานแบบบูรณาการ
๔. เชื่อมโยงระบบคมนาคมขนส่งในเส้นทางระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภออุทุมพรพิสัย ประกอบด้วย ๖ ด้าน

๑. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๓. ด้านการบริการประชาชน
๔. ด้านการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๕. ด้านบ้านเมืองน่าอยู่ คู่คุณธรรม
๖. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว



## นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

๑. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. นโยบายพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. นโยบายการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๔. นโยบายการพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. นโยบายการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. นโยบายการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. นโยบายการพัฒนาด้านการพาณิชย์

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง แบบองค์รวม มีดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

#### จุดอ่อน (Weak-W )

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร



### โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้า OTOP ในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

### อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมี อำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วน ตำบลก้านเหลือง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนกฎหมายอื่นให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายของผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้านด้วยกัน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ☞ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ☞ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- ☞ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ☞ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ☞ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ☞ การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ☞



- ☑ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ☑ การสาธารณสุขการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ☑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ☑ ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ☑ การจัดการศึกษา
- ☑ การรักษาความสะอาดทางถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
- ☑ การป้องกัน การบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ☑ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา สวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจประจำหมู่บ้าน
- ☑ การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ☑ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของประชาชนในท้องถิ่น
- ☑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และประสิทธิเสรีภาพของประชาชนในท้องถิ่น
- ☑ การสาธารณสุข การอนามัยของครอบครัวและชุมชนรวมทั้งการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ☑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของหมู่บ้าน
- ☑ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล
- ☑ การคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของหมู่บ้าน
- ☑ การผังเมือง
- ☑ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ☑ การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ☑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ☑ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ☑ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ☑ จัดให้มีตลาด
- ☑ การท่องเที่ยว
- ☑ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ☑ การส่งเสริม การฝึกอบรมและการประกอบอาชีพ
- ☑ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ☑ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ☑ รักษาความสะอาดของถนน ทางระบายน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
- ☑ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษทางอากาศ เสียง ฯลฯ



๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ☞ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ☞ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ☞ การจัดการศึกษา
- ☞ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ☞ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ☞ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ☞ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการมีมาตรการป้องกัน
- ☞ การประสานงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ☞ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้วนี้ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกันเหลืองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖  
มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

**ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีต่าง ๆ
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การท่องเที่ยว
๖. การผังเมือง

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา ตำแหน่งมีนครอง ๑๘ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ อัตรา ตำแหน่งมีนครอง ๗ อัตรา อัตราว่าง ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา อัตราว่าง ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการ สำนักงานปลัด กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหา ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการวิเคราะห์ มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมด และพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา ทั้งนี้ให้ระบุนรายละเอียดทุกส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑. โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนด เป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b>	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b>	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
- งานธุรการ งานสารบรรณ	-งานธุรการ งานสารบรรณ	
- งานเลือกตั้งทะเบียนข้อมูล	-งานเลือกตั้งทะเบียนข้อมูล	
- งานประสานงานและประชาสัมพันธ์	- งานประสานงานและประชาสัมพันธ์	
๑.๒ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๒ งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานส่งเสริมความรู้การเกษตร	- งานส่งเสริมความรู้การเกษตร	
- งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร	- งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร	
- งานฝึกอบรมกลุ่มเกษตรกร	- งานฝึกอบรมกลุ่มเกษตรกร	
- งานพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการเกษตร	- งานพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการเกษตร	
๑.๓ งานสาธารณสุข	๑.๓ งานสาธารณสุข	
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
- งานแผนสาธารณสุข	- งานแผนสาธารณสุข	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ	- งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานโภชนาการ	- งานโภชนาการ	
๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	
- งานวางแผนงานบุคคล	- งานวางแผนงานบุคคล	
- งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและพนักงาน	- งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและพนักงาน	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานบรรจุและแต่งตั้ง	- งานบรรจุและแต่งตั้ง	
- งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน โอนย้าย	- งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน โอนย้าย	
๑.๕ งานนโยบายและแผน	๑.๕ งานนโยบายและแผน	
-งานนโยบายและแผน	-งานนโยบายและแผน	
-งานวิชาการ	-งานวิชาการ	
-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
-งานงบประมาณ	-งานงบประมาณ	
๑.๖ งานกฎหมายและคดี	๑.๖ งานกฎหมายและคดี	
-งานกฎหมายและคดี	-งานกฎหมายและคดี	
-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
-งานข้อบัญญัติและระเบียบ	-งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน	
- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู	- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู	
- งานดับเพลิงและกู้ภัย	- งานดับเพลิงและกู้ภัย	
- งานศูนย์ อปพร.	- งานศูนย์ อปพร.	
๑.๘ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๘ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	
- งานการประชุม	- งานการประชุม	
- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	
-งานการเงิน	-งานการเงิน	
-งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	-งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	
-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
-งานจัดเก็บรักษาเงิน	-งานจัดเก็บรักษาเงิน	
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี	
-งานบัญชี	-งานบัญชี	
-งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน	-งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน	
-งานงบบการเงินและงบทดลอง	-งานงบบการเงินและงบทดลอง	
-งานแสดงฐานะทางการเงิน	-งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
-งานพัฒนารายได้	-งานพัฒนารายได้	
-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	



โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
-งานพัสดุ	-งานพัสดุ	
-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
<b>๓. กองช่าง</b>	<b>๓. กองช่าง</b>	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
-งานก่อสร้างและบูรณะถนน	-งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	
-งานข้อมูลก่อสร้าง	-งานข้อมูลก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
-งานประเมินราคา	-งานประเมินราคา	
-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
-งานออกแบบและบริการข้อมูล	-งานออกแบบและบริการข้อมูล	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
-งานประสานกิจการประปา	-งานประสานกิจการประปา	
-งานไฟฟ้าสาธารณะ	-งานไฟฟ้าสาธารณะ	
-งานระบายน้ำ	-งานระบายน้ำ	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
-งานสำรวจและแผนที่	-งานสำรวจและแผนที่	
-งานวางผังพัฒนาเมือง	-งานวางผังพัฒนาเมือง	
-งานควบคุมทางผังเมือง	-งานควบคุมทางผังเมือง	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	
๔.๑ งานการศึกษา	๔.๑ งานการศึกษา	
-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	
-งานบริหารงานทั่วไป	-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม	
-งานส่งเสริมศาสนา	-งานส่งเสริมศาสนา	
-งานประเพณี วัฒนธรรม	-งานประเพณี วัฒนธรรม	
-งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	
๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	
-งานส่งเสริมกีฬา	-งานส่งเสริมกีฬา	
-งานส่งเสริมนันทนาการ	-งานส่งเสริมนันทนาการ	
-งานศูนย์เยาวชน	-งานศูนย์เยาวชน	



โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b>	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b>	
<b>๕.๑ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</b>	<b>๕.๑ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</b>	
- งานสวัสดิการสังคม	- งานสวัสดิการสังคม	
- งานจัดระเบียบชุมชน	- งานจัดระเบียบชุมชน	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
- งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน	- งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน	
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
<b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b>	<b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b>	
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์	
- งานสงเคราะห์เด็กและสตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์	-งานสงเคราะห์เด็กและสตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์	
- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์	- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานข้อมูล	- งานข้อมูล	
- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	
<b>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b>	<b>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b>	
-งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพและข้อมูลแรงงาน	-งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพและข้อมูลแรงงาน	
-งานฝึกอบรมอาชีพ	-งานฝึกอบรมอาชีพ	
-งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ	-งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ	
-งานพัฒนาสตรีและเยาวชน	-งานพัฒนาสตรีและเยาวชน	
-งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	-งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	



## ๘.๒ การวิเคราะห์และการกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำในอนาคต ว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอก ข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมา

๑.๒ ใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้



๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน  
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง  
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง  
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>สำนักงานปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอนจาก รพช.)</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดศรีสะเกษ								
ในโอกาสประชุมครั้งที่ ๑๙/๒๕๖๓ วันที่ ๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๓								

นายทักษ์ บัวใหญ่

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								ว่างเดิม
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								ว่างเดิม
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสหนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	-	-	-	ว่างเดิม

นายทักษ์ บัวใหญ่

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ







ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คิดค่าจ้างของ ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ารวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๒๐	ยาม	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑		๔๐๙,๓๒๐	๕๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๖๘,๖๔๐	๕๒๖,๐๐๐		
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑		๓๔๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๔๘,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๔๓๖,๐๐๐		
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑		๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐		
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑		๒๒๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐		
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑		๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๖,๐๐๐	๑๙๖,๐๐๐		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																					
๒๖	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑		๑๔๘,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๔๘,๐๘๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐		
๒๗	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑		๑๔๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๔๒,๔๘๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๗๖,๐๐๐		
๒๘	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑		๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๗๖,๐๐๐	ว่างเต็ม	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																					
๒๙	พนักงานจตุมาตราช้วนน้ำ	-	๑		๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๐	พนักงานจตุมาตราช้วนน้ำ	-	๑		๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
<b>กองช่าง</b>																					
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๑		๓๘๒,๕๖๐	๔๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๕๑,๓๒๐	๕๐๖,๖๔๐		
๓๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑		๒๖๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖๔,๘๘๐	๒๙๓,๖๔๐	๓๒๖,๐๐๐		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																					
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑		๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๗๖,๐๐๐	ว่างเต็ม	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																					
๓๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒		๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๓๕	คนงาน	-	๑		๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๓๖	คนงาน	-	๒		๒๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐	๒๖๖,๐๐๐		
๓๗	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑		๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																					
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๑		๓๕๖,๑๖๐	๔๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒๖,๐๐๐	๔๙๖,๐๐๐		
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติงาน	๑		๒๐๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๐๗,๘๘๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๔๖,๐๐๐		



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนพนักงาน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในข้างระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าลักษณะ เพิ่ม/ลด			ภาระที่จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๐	ครู	คศ.๑	๓	-	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๑	ครู	คศ.๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๒	ครู	คศ.๒	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๔๓	๕๗. นักสนับสนุนการ	-	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๒	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๓๕๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๗	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๓๐๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๘	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(๕)	<b>รวม</b>		<b>๕๖</b>	<b>๕,๘๘๘,๓๐๐</b>	<b>๕๒๐,๐๐๐</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>												
(๖)	<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%</b>																			
(๗)	<b>รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น</b>																			
(๘)	<b>คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>																			

**หมายเหตุ** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นกับร้อยละ ๕% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕๕,๒๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๗,๙๖๐,๐๐๐ บาท  
 $= (๕๕,๒๐๐,๐๐๐ \times ๕\% + ๕๕,๒๐๐,๐๐๐)$

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๖๐,๘๕๘,๐๐๐ บาท  
 $= (๕๗,๙๖๐,๐๐๐ \times ๕\% + ๕๗,๙๖๐,๐๐๐)$

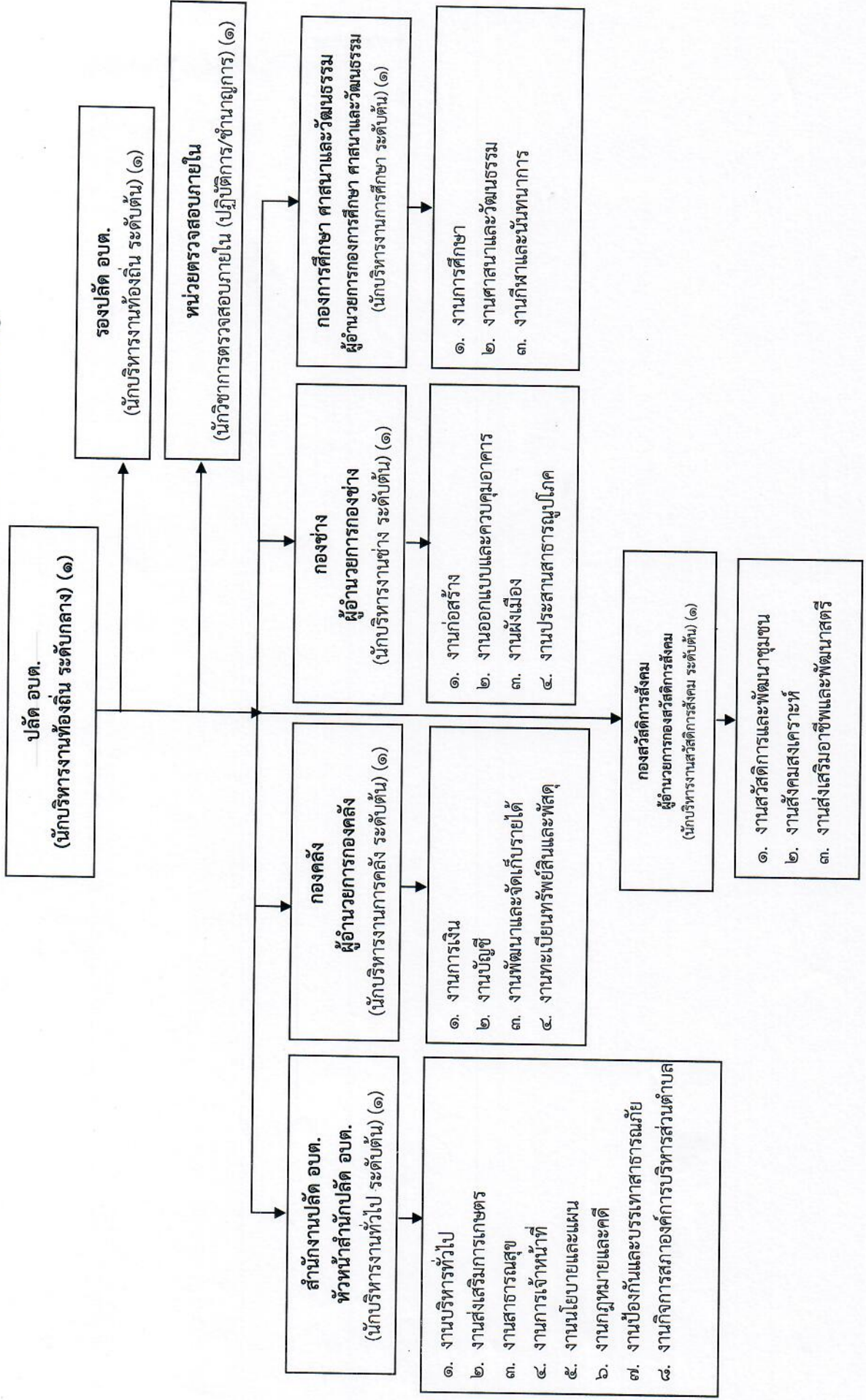
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๖๓,๙๐๐,๐๐๐ บาท  
 $= (๖๐,๘๕๘,๐๐๐ \times ๕\% + ๖๐,๘๕๘,๐๐๐)$

: ข้าราชการบำนาญ รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลังไม่น้อยกว่า  
 คิดรวมเป็นการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕



### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

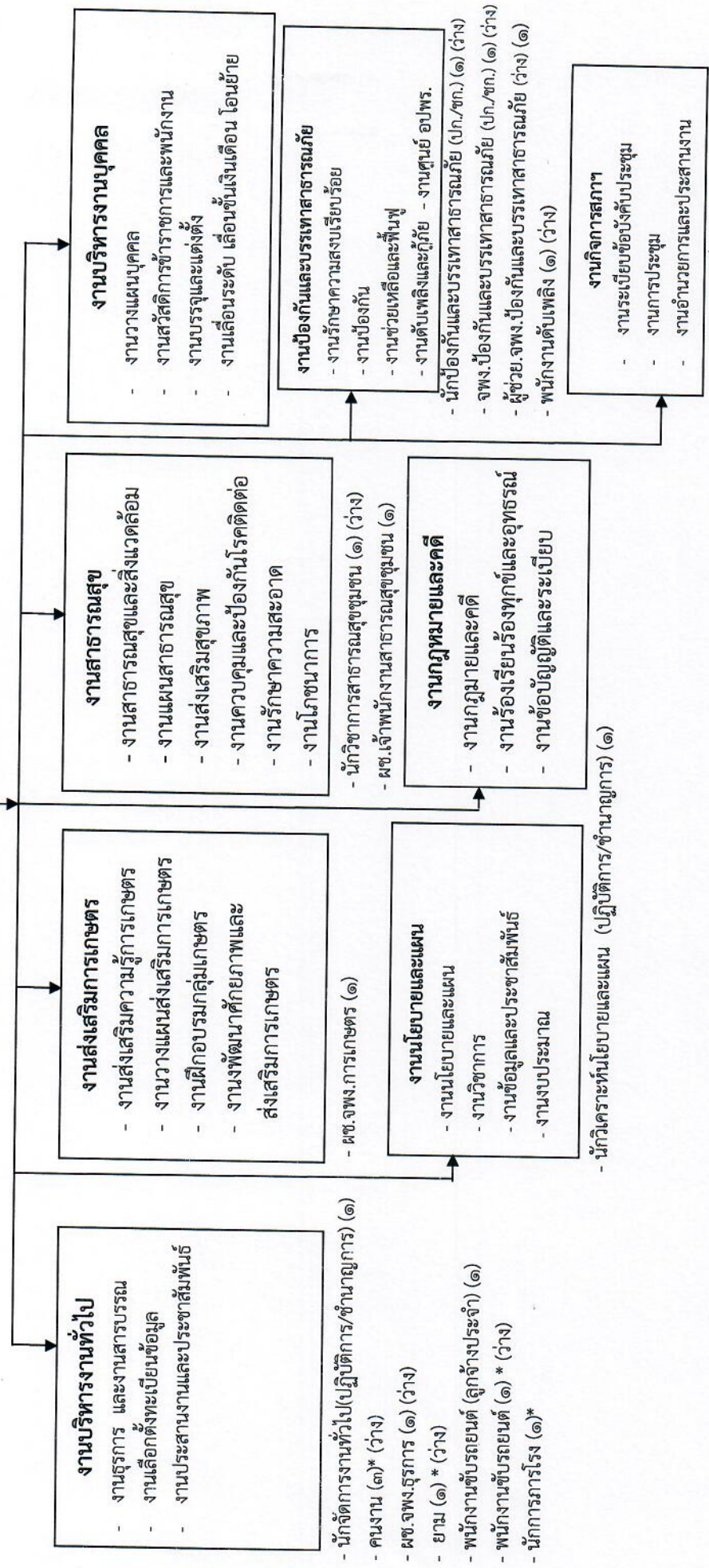
#### โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ประเภทสามัญ





## โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

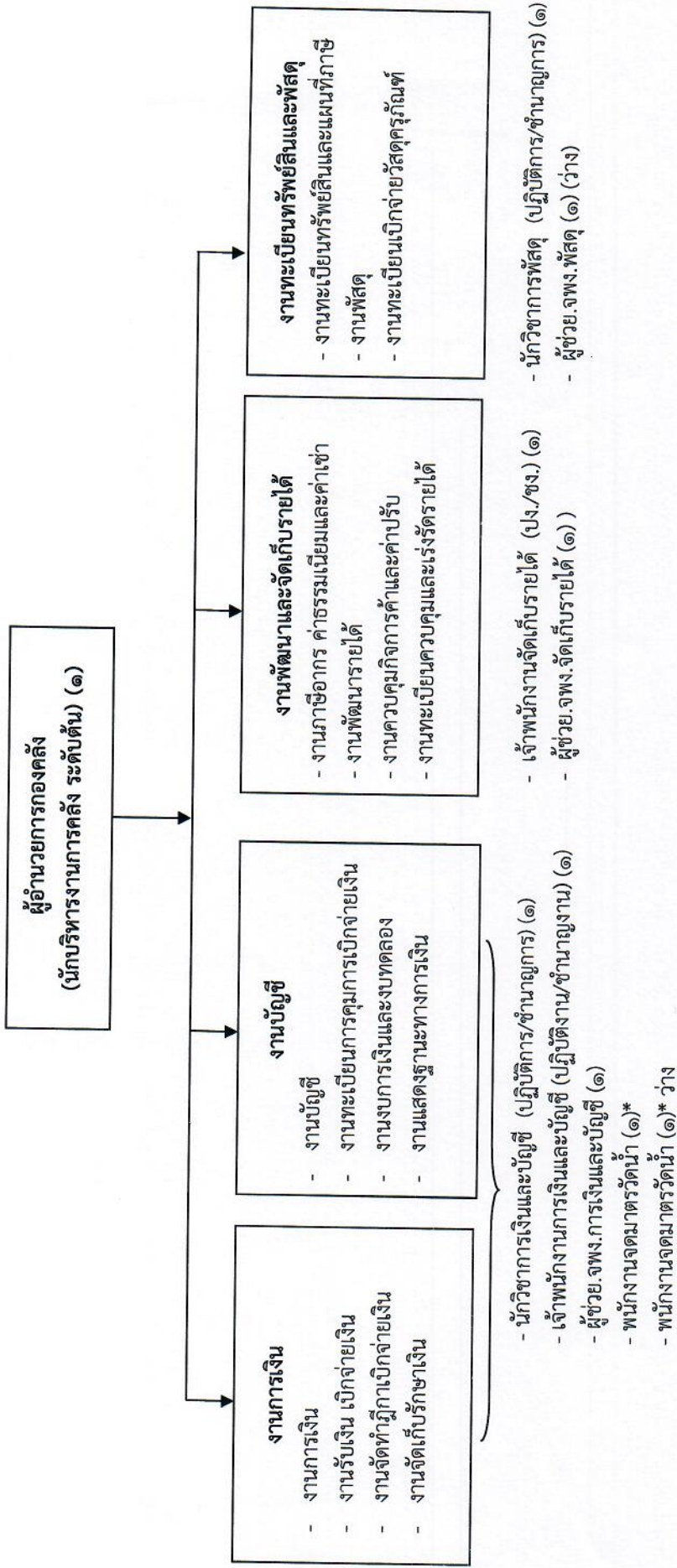


- นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	๑	-	๑	๕	๑๖



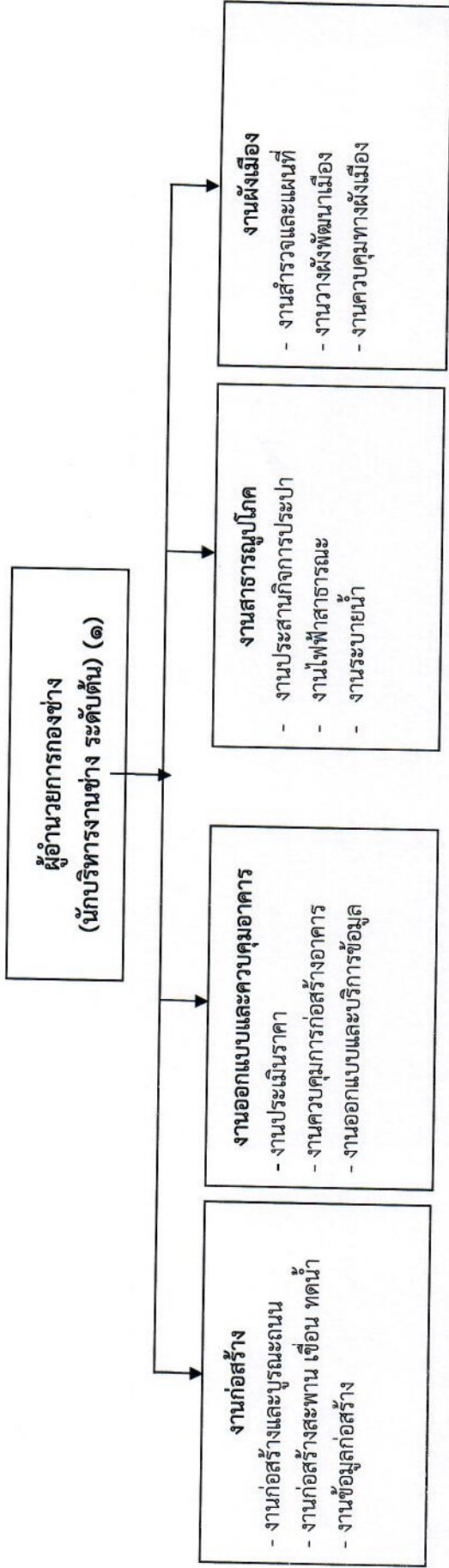
### โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ฝึกงานประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒	๒	๙



### โครงสร้างกองช่าง



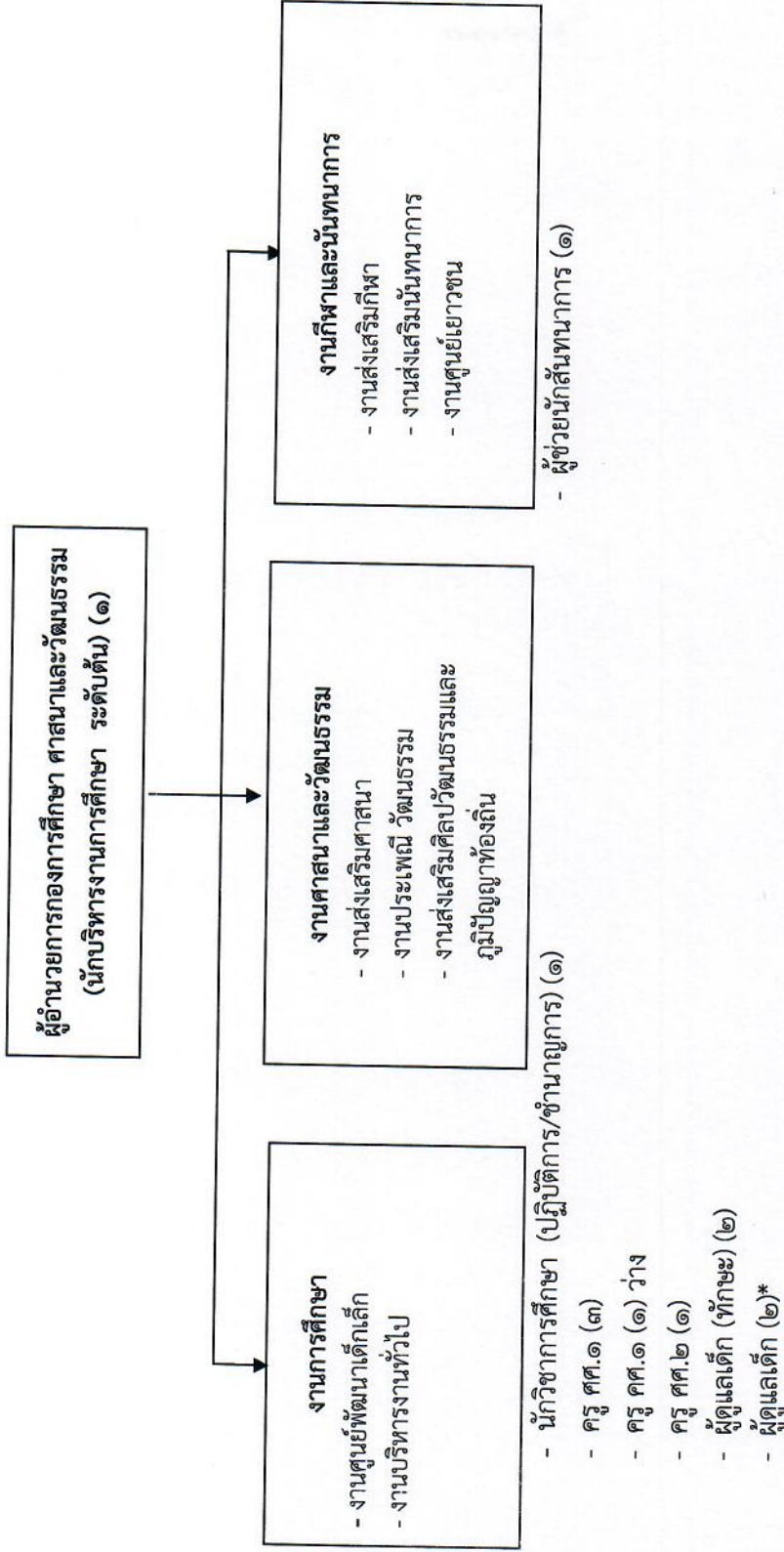
- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) (๑)

- พนักงานผลิตน้ำประปา (๒)\* (ว่าง)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) (ว่าง)
- พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) (๑)\*
- คนงาน (๑)\* (ว่าง)
- คนงาน (๒)\*

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป*
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๙



### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน			ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๕	๓	๒	๑๒











๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลกันเือง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายพิชิต หล่อคุณธรรม	ป.โท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๒๑,๙๖๐
๒	นางเอี่ยมพร เกษสกุล	ป.โท	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๓	อัตรารว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ขง.	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ขง.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๔	สัณีนังงานปลัด นางสาวสิริกักร์ น้อยแก้ว	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	สำนักงานท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	สำนักงานท้องถิ่น	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๕	นางสาวเสาวคนธ์ ทองเอิบ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๕๐*๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๖	นางสุดารัตน์ ศรีธรร	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗	นางสาวนัทธยา ป้องกัน	ป.โท	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๘	อัตรารว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน- และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	(ป.ก./ขง.)	๕๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน- และบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	(ป.ก./ขง.)	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐



ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๙	อัครวาท	-	๕๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	(ว่างเต็ม)
๑๐	นายเอกชัย รักษาคุณ	-	๕๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๗๑,๒๐๐	-	๒๗๑,๒๐๐
	<b>ลูกจ้างประจำ ภายใต้ออกจากรพช.</b>												
๑๑	นายบุญประครอง ธรรมนิยม	ม.๖	๖๐๗๖	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๖๐๗๖	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๒	น.ส.บุญยานุช แก้วสมุทร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	ภารกิจ	-	๑๘๕,๕๖๐	-	๑๘๕,๕๖๐
๑๓	อัครวาท	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๑๔	นางสาวคุณมด สุขเสริม	ปตรี	-	ผ.จ.พง.สาธารณสุขชุมชน	ภารกิจ	-	-	ผ.จ.พง.สาธารณสุขชุมชน	ภารกิจ	-	๑๖๑,๐๕๐	-	๑๖๑,๐๕๐
๑๕	อัครวาท	-	-	ผ.จ.พง.ป้องกันฯ	ภารกิจ	-	-	ผ.จ.พง.ป้องกันฯ	ภารกิจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๑๖	อัครวาท	-	-	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ	-	-	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๗	นางสายทอง ศรีงาม	ม.๓	-	นักการภารโรง	ทั่วไป	-	-	นักการภารโรง	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	อัครวาท	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๑๙	อัครวาท	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๒๐	อัครวาท	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๒๑	อัครวาท	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
๒๒	อัครวาท	-	-	ยาม	ทั่วไป	-	-	ยาม	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)



ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ				
	กองคลัง															
๒๓	นางสาวสมณิล อรรถวัน	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๕๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น		๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๓๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐	
๒๔	นางสาวจินตนา ศรีกุล	ป.โท	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	วิชาการ	ชำนาญการ		๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๓๐*๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐	
๒๕	นายปิยพงษ์ คำเสียว	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชำนาญการ		๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๓๐*๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐	
๒๖	นางสาวปิยวรรณ จิตโคตร	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน		๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐*๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐	
๒๗	นายโอภาส พงษ์ศิลา	ปว.ส.	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติงาน		๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐*๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๘	นางสาวบุญเยี่ยม แก้วสมุทร	ปวช.	-	ผ.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ภารกิจ	-	-	ผ.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ภารกิจ	-		๑๔๘,๐๘๐	-	-	๑๔๘,๐๘๐	
๒๙	นางสาวรัชดา มະนาศรี	ปวช.	-	ผ.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	-	-	ผ.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	-		๑๔๒,๔๔๐	-	-	๑๔๒,๔๔๐	
๓๐	อัคราวาง	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	-	-	ผ.จ.เจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	-		๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๓๑	นายคำเนียง อำไพ	ม.๖	-	พนักงานจ.จ.ม.ตราครุฑ	ทั่วไป	-	-	พนักงานจ.จ.ม.ตราครุฑ	ทั่วไป	-		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นายเส็นย์ มั่นคง	ป.๖	-	พนักงานจ.จ.ม.ตราครุฑ	ทั่วไป	-	-	พนักงานจ.จ.ม.ตราครุฑ	ทั่วไป	-		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	กองช่าง															
๓๓	นางสาววิวิญญิณี สະໂສດາ	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญการพิเศษ	ต้น		๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐	



ที่	ชื่อ-สกุล	หมายเลข การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	
๓๔	นายวิชาวุธ ลิ้มพงษ์ธีร	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญ	๕๕-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๘๕,๘๕๐ (๒๓,๘๒๐*๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๕๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๓๕	อัครวราง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๓๖	อัครวราง	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๗	อัครวราง	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๘	นายมนตรี ไกรยา	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	ทั่วไป	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายนิคม คำเหลือง	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางสาวจรรุดา หนูวงศ์	ป.ตรี	-	คนงาน	ทั่วไป	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	อัครวรางเดิม	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
	<b>กองการศึกษา</b>													
๔๒	นางสาวภัทรา วิลาพันธ์	ป.โท	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๘,๖๘๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐	-	๓๕๘,๑๖๐
๔๓	นางสาวเบญญาภา แก้ววงศ์	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๕๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๒๐๗,๕๘๐ (๑๗,๒๘๐*๑๒)	-	-	๒๐๗,๕๘๐
	<b>พนักงานครูส่วนตำบล</b>													
๔๔	นางศรณี พุทพงษ์	ป.ตรี	#####	ครู	-	คศ.๑	๕๕๓๐๘๒๖๐๐๘๕๒	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
๔๕	นางมณี อักษราช	ป.โท	#####	ครูชำนาญการ	-	คศ.๒	๕๕๓๐๘๒๖๐๐๘๕๓	ครูชำนาญการ	-	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
๔๖	นางจิตติกาณต์ ธรรมนิยม	ป.โท	#####	ครู	-	คศ.๑	๕๕๓๐๘๒๖๐๐๘๕๔	ครู	-	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ



## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อบริการการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มุ่งเน้นให้ประชาชน ใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน ไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำ สถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและ งบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุก ตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้ วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการ เช่น



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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ประกอบด้วย

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

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้





## นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

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

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประเพณีนิยม ชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนา บุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับ การเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติ ราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาค ส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการ คมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้า เกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตาม หลักธรรมาภิบาล

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา



องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

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

#### ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานเพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดทอนโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

#### ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรร



และตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

#### ๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

#### ๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

#### ๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

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

#### ๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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



**๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง**

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม  
ในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ที่  
สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล  
และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ  
และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ในทุก  
ระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา  
ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น  
รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลก้านเหลือง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง  
มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก  
ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ยังกำหนด  
ค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทาง  
ปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวล  
จริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่  
กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้กำหนดนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรใน  
สังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้



**นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง**

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
  - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
  - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
  - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
  - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
  - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
  - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
  - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
  - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
  - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
  - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
  - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
  - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
  - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
  - ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
  - ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
  - ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ



๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับคำตอบและไม่ได้รับคำตอบในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์องชาติ



๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผลเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์ อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัตถะวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบระเบียบ กฎหมาย



๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผย ข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลัง ความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถ ที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของ พนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น โดยมีขอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริง และครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วย วาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลา ที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วย วิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็ม ความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานใน หน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็น แบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย



๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คຸ້ມคຳเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทຸ່ມเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็่นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความ รับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอน ให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลัก ความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนา ตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปรงใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการ วางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และ คุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริต คอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการ กระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง โดยต้องแจ้งให้ ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัย หรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรม องค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการ กระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
ที่ ๒๘๐/๒๕๖๓  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจบริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- |                              |                                   |                     |
|------------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| ๑.๑ นายประสิทธิ์ สีสด        | ตำแหน่ง นายก อบต.ก้านเหลือง       | ประธานกรรมการ       |
| ๑.๒ นายพิชิต หล่อคุณธรรม     | ตำแหน่ง ปลัด อบต.ก้านเหลือง       | กรรมการ             |
| ๑.๓ นางเอี่ยมพร เกษสกุล      | ตำแหน่ง รองปลัด อบต.ก้านเหลือง    | กรรมการ             |
| ๑.๔ นางสาวสมถวิล อรรถวัน     | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง        | กรรมการ             |
| ๑.๕ นางสาววิริญสิริ สะโสดา   | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง        | กรรมการ             |
| ๑.๖ นางสาวภัทรา วิลาพันธ์    | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ   | กรรมการ             |
| ๑.๗ นางสาวเกศรา สิงห์จันทิก  | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม | กรรมการ             |
| ๑.๘ นางสาวลิปิการ์ เนื้อแก้ว | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.     | กรรมการ             |
| ๑.๙ นางสาวปภัชญา ป้องกัน     | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล          | กรรมการและเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้



๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓




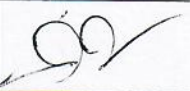
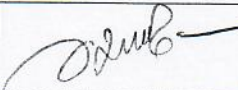

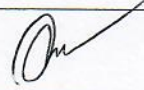

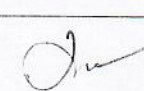


(นายประสิทธิ์ สีสด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง



รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
วันพุธที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น.  
ณ หอประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ  
\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายประสิทธิ์ สีสด	ประธานกรรมการ	
๒	นายพิชิต หล่อคุณธรรม	กรรมการ	
๓	นางเอี่ยมพร เกษสกุล	กรรมการ	
๔	นางสาวสมถวิล อรรถวัน	กรรมการ	
๕	นางสาววิวิญญศิริ สะโสดา	กรรมการ	
๖	นางสาวลิปิการ์ เนื้อแก้ว	กรรมการ	
๗	นางสาวเกศรา สิงห์จันทิก	กรรมการ	
๘	นางสาวภัทรา วิลานันท์	กรรมการ	
๙	นางสาวปัทมญา ป้องกัน	กรรมการและเลขานุการ	



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

วันพุธที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดศรีสะเกษ

\*\*\*\*\*

**ผู้มาประชุม**

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประสิทธิ์ สีสด	นายก อบต.ก้านเหลือง	ประสิทธิ์ สีสด	ประธานกรรมการ
๒	นายพิชิต หล่อคุณธรรม	ปลัด อบต.ก้านเหลือง	พิชิต หล่อคุณธรรม	กรรมการ
๓	นางเอี่ยมพร เกษสกุล	รองปลัด อบต.ก้านเหลือง	เอี่ยมพร เกษสกุล	กรรมการ
๔	นางสาวสมถวิล อรรถวัน	ผู้อำนวยการกองคลัง	สมถวิล อรรถวัน	กรรมการ
๕	นางสาววิริยสิริ สะโสตา	ผู้อำนวยการกองช่าง	วิริยสิริ สะโสตา	กรรมการ
๖	นางสาวลิปิการ์ เนื้อแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ลิปิการ์ เนื้อแก้ว	กรรมการ
๗	นางสาวเกศรา สิงห์จันทิก	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เกศรา สิงห์จันทิก	กรรมการ
๘	นางสาวภัทรา วิลาพันธ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ภัทรา วิลาพันธ์	กรรมการ
๙	นางสาวปัทมา ป้องกัน	นักทรัพยากรบุคคล	ปัทมา ป้องกัน	เลขานุการ

**ผู้ไม่มาประชุม**

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อกรรมการมาครบองค์ประชุม นายประสิทธิ์ สีสด นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ทำหน้าที่เป็นประธานในการประชุมกล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ**

นายประสิทธิ์ สีสด (ประธานกรรมการ) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างปี ที่ ๒๘๐ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายประสิทธิ์ สีสด ตำแหน่ง นายก อบต.ก้านเหลือง ประธานคณะกรรมการ
๒. นายพิชิต หล่อคุณธรรม ตำแหน่ง ปลัด อบต.ก้านเหลือง คณะกรรมการ
๓. นางเอี่ยมพร เกษสกุล ตำแหน่ง รองปลัด อบต.ก้านเหลือง คณะกรรมการ
๔. นางสาวสมถวิล อรรถวัน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
๕. นางสาววิริยสิริ สะโสตา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง คณะกรรมการ
๖. นางสาวภัทรา วิลาพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ คณะกรรมการ
๗. นางสาวเกศรา สิงห์จันทิก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม คณะกรรมการ
๘. นางสาวลิปิการ์ เนื้อแก้ว ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. คณะกรรมการ
๙. นางสาวปัทมา ป้องกัน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการคณะกรรมการ



ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๓.๑ พิจารณาร่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

นายประสิทธิ์ สีสด

(ประธานกรรมการ) ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

(นายก อบต.ก้านเหลือง) ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จะดำเนินการอย่างไร ขอให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการ

รับทราบร่วมกัน ครับ

นางสาวปัทมา ป้องกัน

(เลขานุการ) ขอขอบคุณ ท่านประธานคะ ดิฉันขอนำเรียนชี้แจงต่อคณะกรรมการ

(นักทรัพยากรบุคคล)

เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในกรควบคุมอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด ตลอดระยะเวลา ๓ ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ซึ่งแผนเดิมของ อบต.ก้านเหลือง ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เรา



จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีใช้ต่อเนื่องตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป องค์ประกอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหมวด ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ ความว่า “ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งสาระในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
  ๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  ๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
  ๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
  ๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ
- เนื่องจากที่ได้เข้ารับการอบรม หลักสูตร แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้รับคำแนะนำจากวิทยากร โดยเน้นรายละเอียด สาระสำคัญดังนี้

**- บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ** โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการ วิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง



แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับ  
หลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจ  
หน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

**- บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน** โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์  
การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน  
ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างใน  
ตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ  
หน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิง  
ข้อมูลจากผลการดำเนินงานประจำปีที่ยังรายงานเสนอต่อสภาองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วน  
ราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน  
เท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและ  
คุณภาพงานนั้นต่อไป

ทั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นทั้งหมดของ  
แต่ละส่วนราชการที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้น  
จะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี  
เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้น  
เป็นจำนวนเต็มได้ (ดังรายละเอียดตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้แจกให้กับคณะ  
กรรมฯ

ในขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
มีดังนี้

๑. ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๓. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เช่น  
กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน  
ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
๕. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๖. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง  
และส่งคณะทำงานเพื่อช่วยกันพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้  
แล้วให้จังหวัด และแจ้งทุกส่วนราชการในสังกัดเพื่อทราบ

นางสาวเกศรา สิงห์จันทิก (กรรมการ) ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -  
(ผอ.สวัสดิการสังคม) ๒๕๖๖ ในครั้งนี้ ในส่วนของโครงสร้างส่วนราชการและภารกิจงานในแต่ละ  
ส่วนราชการอย่างไร ขอให้เลขานุการแจ้งให้คณะกรรมการทราบในที่ประชุมด้วยคะ



นางสาวปัทมา ป้องกัน  
(นักทรัพยากรบุคคล)

(เลขานุการ) ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุม ครั้งที่ ๖ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลก้นเหลือง (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงโครงสร้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว นั้น ดังนั้นจึงขอสรุปดังนี้ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และภารกิจงานในแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลก้นเหลือง มีส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

รายละเอียด ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักงานปลัด อบต.	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
- งานธุรการ งานสารบรรณ	-งานธุรการ งานสารบรรณ	
- งานเลือกตั้งทะเบียนข้อมูล	-งานเลือกตั้งทะเบียนข้อมูล	
- งานประสานงานและประชาสัมพันธ์	- งานประสานงานและประชาสัมพันธ์	
๑.๒ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๒ งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานส่งเสริมความรู้การเกษตร	- งานส่งเสริมความรู้การเกษตร	
- งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร	- งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร	
- งานฝึกอบรมกลุ่มเกษตรกร	- งานฝึกอบรมกลุ่มเกษตรกร	
- งานพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการเกษตร	- งานพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการเกษตร	



โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๓ งานสาธารณสุข	๑.๓ งานสาธารณสุข	
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
- งานแผนสาธารณสุข	- งานแผนสาธารณสุข	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ	- งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานโภชนาการ	- งานโภชนาการ	
๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	
- งานวางแผนงานบุคคล	- งานวางแผนงานบุคคล	
- งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและพนักงาน	- งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและพนักงาน	
- งานบรรจุและแต่งตั้ง	- งานบรรจุและแต่งตั้ง	
- งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน โอนย้าย	- งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน โอนย้าย	
๑.๕ งานนโยบายและแผน	๑.๕ งานนโยบายและแผน	
-งานนโยบายและแผน	-งานนโยบายและแผน	
-งานวิชาการ	-งานวิชาการ	
-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	-งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
-งานงบประมาณ	-งานงบประมาณ	
๑.๖ งานกฎหมายและคดี	๑.๖ งานกฎหมายและคดี	
-งานกฎหมายและคดี	-งานกฎหมายและคดี	
-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
-งานข้อบัญญัติและระเบียบ	-งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	- งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน	
- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู	- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู	
- งานดับเพลิงและกู้ภัย	- งานดับเพลิงและกู้ภัย	
- งานศูนย์ อปพร.	- งานศูนย์ อปพร.	
๑.๘ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๘ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	
- งานการประชุม	- งานการประชุม	
- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	
-งานการเงิน	-งานการเงิน	
-งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	-งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน	
-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	



โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานจัดเก็บรักษาเงิน	-งานจัดเก็บรักษาเงิน	
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี	
-งานบัญชี	-งานบัญชี	
-งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน	-งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน	
-งานงบการเงินและงบทดลอง	-งานงบการเงินและงบทดลอง	
-งานแสดงฐานะทางการเงิน	-งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
-งานพัฒนารายได้	-งานพัฒนารายได้	



โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
-งานพัสดุ	-งานพัสดุ	
-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
-งานก่อสร้างและบูรณะถนน	-งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	-งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ	
-งานข้อมูลก่อสร้าง	-งานข้อมูลก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
-งานประเมินราคา	-งานประเมินราคา	
-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
-งานออกแบบและบริการข้อมูล	-งานออกแบบและบริการข้อมูล	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
-งานประสานกิจการประปา	-งานประสานกิจการประปา	
-งานไฟฟ้าสาธารณะ	-งานไฟฟ้าสาธารณะ	
-งานระบายน้ำ	-งานระบายน้ำ	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
-งานสำรวจและแผนที่	-งานสำรวจและแผนที่	
-งานวางผังพัฒนาเมือง	-งานวางผังพัฒนาเมือง	
-งานควบคุมทางผังเมือง	-งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานการศึกษา	๔.๑ งานการศึกษา	
-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	
-งานบริหารงานทั่วไป	-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม	
-งานส่งเสริมศาสนา	-งานส่งเสริมศาสนา	
-งานประเพณี วัฒนธรรม	-งานประเพณี วัฒนธรรม	
-งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	
๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	
-งานส่งเสริมกีฬา	-งานส่งเสริมกีฬา	
-งานส่งเสริมนันทนาการ	-งานส่งเสริมนันทนาการ	
-งานศูนย์เยาวชน	-งานศูนย์เยาวชน	



โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b>	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b>	
<b>๕.๑ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</b>	<b>๕.๑ งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน</b>	
- งานสวัสดิการสังคม	- งานสวัสดิการสังคม	
- งานจัดระเบียบชุมชน	- งานจัดระเบียบชุมชน	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
- งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน	- งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน	
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
<b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b>	<b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b>	
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์	
- งานสงเคราะห์เด็กและสตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์	- งานสงเคราะห์เด็กและสตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์	
- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์	- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานข้อมูล	- งานข้อมูล	
- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	
<b>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b>	<b>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b>	
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพและข้อมูลแรงงาน	- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพและข้อมูลแรงงาน	
- งานฝึกอบรมอาชีพ	- งานฝึกอบรมอาชีพ	
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ	- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ	
- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน	- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน	
- งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	- งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	

นายพิชิต หล่อคุณธรรม (กรรมการ) ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใน (ปลัด อบต.ก้านเหลือง) ครั้งนี้ ในส่วนของภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่นมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ อย่างไร

นางสาวปัทมา ป้องกัน (เลขานุการ) ส่วนในเรื่อง ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน (นักทรัพยากรบุคคล) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยได้คิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยใช้หลักการคำนวณตามแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้เสนอให้คณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบ ขอยกตัวอย่างกรณี ที่มีคนครองตำแหน่ง และตำแหน่งว่างเดิมตามอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง พอสรุปได้ดังนี้



๑. ข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น

(๑.๑) กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง (ปลัด อบต.ระดับกลาง)

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณอัตราเงินเดือนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน  
= ๓๙,๑๙๐ x ๑๒ เดือน  
= ๔๗,๐๒๘๐

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒)

การคำนวณอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆคูณ  
จำนวน ๑๒ เดือน  
= (๗,๐๐๐+๗,๐๐๐) x ๑๒ เดือน  
= ๑๖๘,๐๐๐

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น คูณจำนวน ๑๒ เดือน

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๔  
= (๔๐,๕๖๐-๓๙,๑๙๐) x ๑๒ เดือน  
= ๑๖,๔๔๐

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ปี ๒๕๖๕  
= (๔๑,๙๓๐-๔๐,๕๖๐) x ๑๒ เดือน  
= ๑๖,๔๔๐

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ปี ๒๕๖๖  
= (๔๓,๓๐๐-๔๑,๙๓๐) x ๑๒ เดือน  
= ๑๖,๔๔๐

๔. ช่องค่าใช้จ่ายรวม(๔) คำนวณได้ดังนี้

๔.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔  
= (ช่องเงินเดือน(๑)+ช่องเงินประจำตำแหน่ง(๒)+ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี  
๒๕๖๔  
= ๔๗๐,๒๘๐+๑๖๘,๐๐๐+๑๖,๔๔๐  
= ๖๕๔,๗๒๐

๔.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕  
= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔+ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕  
= ๖๕๔,๗๒๐+๑๖,๔๔๐  
= ๖๗๑,๑๖๐

๔.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖  
= ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕+ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖  
= ๖๗๑,๑๖๐+๑๖,๔๔๐  
= ๖๘๗,๖๐๐

(๑.๒) กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม (ผอ.กองการศึกษา)

๑. ช่องเงินเดือน (๑)

การคำนวณค่ากลางอัตราเงินเดือนประเภทอำนวยการ ระดับต้น คูณจำนวน  
๑๒ เดือน  
= (๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐)/๒ x ๑๒  
= ๔๓๕,๖๐๐



**๒. ช่างเงินประจำตำแหน่ง (๒)**

การคำนวณอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่ง + เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ  
คุณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= ๓,๕๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๔๒,๐๐๐$$

**๓. ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)**

การคำนวณผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น คุณจำนวน ๑๒ เดือน

**๓.๑ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔**

= (ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภทอำนาจการ  
ระดับต้น) + (ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น จากขั้นสูงสุดของประเภท  
อำนาจการ ระดับต้น) ทาร ๒ X ๑๒ เดือน

$$= (๑๖,๒๗๐ - ๑๕,๔๓๐) + (๕๐,๑๗๐ - ๔๘,๗๔๐) / ๒ \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๑๓,๖๒๐$$

**๓.๒ ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕ และปี ๒๕๖๖**

ให้ใส่ยอดประมาณการเดียวกับช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

(๑๓,๖๒๐)

**๔. ช่างค่าใช้จ่ายรวม (๔) จำนวนได้ ดังนี้**

**๔.๑ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔**

= ช่างเงินเดือน (๑) + ช่างเงินประจำตำแหน่ง + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น  
ปี ๒๕๖๔

$$= ๔๓๕,๖๐๐ + ๔๒,๐๐๐ + ๑๓,๖๒๐$$

$$= ๔๙๑,๒๒๐$$

**๔.๒ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕**

= ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= ๔๙๑,๒๒๐ + ๑๓,๖๒๐$$

$$= ๕๐๔,๘๔๐$$

**๔.๓ ช่างค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕**

= ช่างค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่างค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๕๐๕,๘๔๐ + ๑๓,๖๒๐$$

$$= ๕๑๙,๔๖๐$$

**๒. ลูกจ้างประจำ**

ให้ใช้แนวทางการคำนวณลักษณะเดียวกับข้าราชการหรือ พนักงานส่วน  
ท้องถิ่น กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งโดยอนุโลม

**๓. พนักงานจ้าง**

**๓.๑ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง (กรณี ผช.จพง.ป้องกัน)**

**๑. ช่างเงินเดือน (๑) = (อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน) X ๑๒ เดือน**

$$= ๑๕,๕๒๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๘๖,๒๔๐$$



๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) พนักงานจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งให้ใส่เลขศูนย์

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

คือ การคำนวณการเพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบันคุณจำนวน ๑๒ เดือนดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= (\text{อัตราเงินค่าตอบแทนปัจจุบัน}) \times (๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๕,๕๒๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๗,๕๖๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= (๑๖,๑๕๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๗,๘๐๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= (\text{อัตราเงินค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๕}) \times (๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= (๑๖,๘๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ \text{ เดือน}$$

$$= ๘,๑๖๐$$

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔

$$= \text{ช่องเงินเดือน (๑)} + \text{ช่องเงินประจำตำแหน่ง(๒)} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๑๘๖,๒๔๐ + ๗,๕๖๐$$

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๑๙๓,๖๐๐ + ๗,๘๐๐$$

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖

$$= \text{ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๒๐๑,๔๐๐ + ๘,๑๖๐$$

หมายเหตุ ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

๓.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม

๑. ช่องเงินเดือน (๑) = การคำนวณ อัตราค่าตอบแทนแรก

ของระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส) คุณจำนวน ๑๒เดือน

$$= ๑๑,๕๐๐ * ๑๒$$

$$= ๑๓๘,๐๐๐$$

๒. ช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) พนักงานจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำ

ตำแหน่งให้ใส่เลข ๐

๓. ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= \text{ให้ใส่เลข ๐} \text{ เนื่องจากไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เพราะ}$$

พนักงานจ้างไม่มีคุณสมบัติที่อาจเลื่อนขั้นค่าตอบแทนระหว่างปี

๒๕๖๔



๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕  
 (อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุ. คุณ ๔%) คูณ ๑๒ เดือน  
 = (๑๑,๕๐๐ \* ๔%) X ๑๒  
 = ๕,๕๒๐

๒.๓ ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖  
 = (อัตราค่าตอบแทน ปี ๒๕๖๕) X ๔% X ๑๒ เดือน  
 = (๑๑,๙๖๐ \* ๔%) X ๑๒ เดือน  
 = ๕,๗๖๐

๓. ช่องค่าใช้จ่ายรวม (๔) คำนวณได้ ดังนี้

๓.๑ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔  
 = ช่องเงินเดือน (๑) ช่องเงินประจำตำแหน่ง + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๑  
 = ๑๓๘,๐๐๐ + ๐ + ๐  
 = ๑๓๘,๐๐๐

๓.๒ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕  
 = ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕  
 = ๑๓๘,๐๐๐ + ๕,๕๒๐  
 = ๑๔๓,๕๒๐

๓.๓ ช่องค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖  
 = ช่องค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่องค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นปี ๒๕๖๖  
 = ๑๔๓,๕๒๐ + ๕,๗๖๐  
 = ๑๔๙,๒๘๐

**หมายเหตุ** ยอดคำนวณ ๔% หากมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

ส่วนฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

ซึ่งจากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามรายละเอียดข้างต้นแล้ว ปัจจุบันประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ มีดังนี้

สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ดังนี้

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑	ภาระค่าใช้จ่ายรวม	๑๐,๔๙๓,๘๖๐	๑๐,๗๙๙,๕๐๐	๑๑,๑๑๐,๕๔๐	
๒	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๑,๕๗๔,๐๗๙	๑,๖๑๙,๙๒๕	๑,๖๖๖,๕๘๑	
๓	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๒,๐๖๗,๙๓๙	๑๒,๔๑๙,๔๒๕	๑๒,๗๗๗,๑๒๑	
๔	คิดเป็นร้อยละ	๒๐.๘๒	๒๐.๔๑	๒๐.๐๐	

จึงขอเรียนชี้แจงต่อที่ประชุมได้รับทราบค่ะ



มติที่ประชุม

- รับทราบ

นายพิชิต หล่อคุณธรรม (กรรมการ) จากการศึกษาที่ได้ให้ทางหัวหน้าส่วนแต่ละส่วนส่งข้อมูลปริมาณเพื่อประกอบ  
 ปลัด อบต. ก้านเหลือง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
 ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลได้  
 ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.  
 ศรีสะเกษ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารขององค์การบริหารส่วน  
 ตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือด่วนมาก ที่ มท  
 ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-  
 ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และจังหวัดศรีสะเกษ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำ  
 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ว่าให้ทุก อบต. จะต้องจัดทำ  
 และส่งแผนอัตรากำลังในรอบปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยไม่มีการปรับปรุงตำแหน่ง ไม่ให้  
 เพิ่มอัตรากำลังใหม่ ให้ ก.อบต. ศรีสะเกษ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ในการประชุมเดือน  
 กันยายนโดยให้จัดส่งถึง สำนักงานเลขานุการท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ภายในวันที่ ๕  
 กันยายน และ อบต. จะต้องประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และ อบต. ใดที่จะ  
 ปรับปรุงตำแหน่งบริหารหรือตำแหน่งอื่นให้ทำหลังจาก ประกาศใช้แผนอัตรากำลังแล้ว  
 คือ ประมาณ พ.ย.๒๕๖๓ เป็นต้นไป หากจะขอปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ก็  
 สามารถกระทำได้ แต่ต้องดู ว่าภาระค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๓๕% และรายจ่ายเพื่อการ  
 พัฒนาไม่น้อยกว่า ๒๐%

ดังนั้น อบต. ก้านเหลือง ได้วิเคราะห์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำถึงถึง

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน และ
๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปัจจุบัน ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
 องค์การบริหารส่วนตำบล ก้านเหลือง อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>สำนักงานปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ (ถ่ายโอนจาก รพช.)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจัดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจัดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสหนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

นี่คือ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ ทั้งที่มีคนครองตำแหน่งและกรอบตำแหน่งว่าง  
ในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองครับ

**นางสาวสมถวิล อรรถวัน (กรรมการ)** สำหรับ เรื่อง **มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม และแนวปฏิบัติ**  
**(ผู้อำนวยการกองคลัง)** เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ที่แนบท้ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ละคะ ขอเชิญ  
เลขานุการได้ชี้แจง

**นางสาวปัทมา ป้องกัน (เลขาฯ)** ตามประกาศ **มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม และแนวปฏิบัติ**เกี่ยวกับ  
**(นักทรัพยากรบุคคล)** คุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลก้านเหลือง ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม และ  
ประกาศแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และ  
พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม  
พ.ศ. ๒๕๕๙ แล้วนั้น เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้มีการจัดทำ  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
เพื่อให้การประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เป็นปัจจุบัน งานการเจ้าหน้าที่  
สำนักงานปลัด ได้จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วน  
ตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง และประกาศ  
แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และ  
พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง เพื่อประกาศใช้ให้เป็น  
ปัจจุบัน

เพื่อให้การประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงาน  
ส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เห็นควรประกาศกำหนด  
มาตรฐานฯ และประกาศแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมฯ โดยมี  
รายละเอียดดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี  
ผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ



๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

นอกจากนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้างขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง
๒. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา
๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

โดยมีรายละเอียดตามเล่มร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ที่แจกให้กับกรรมการทุกท่าน)

นายประสิทธิ์ สีสด (ประธานกรรมการ) มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัย ที่จะสอบถามเพิ่มเติม ขอให้ (นายก อบต.ก้านเหลือง) สอบถามครับ หากไม่มี ผมจึงขอมติคณะกรรมการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครับ

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ ในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) เกี่ยวกับสาระสำคัญ ด้านบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ และบทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน กรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ และได้ประมาณการค่าใช้จ่ายไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ และให้เลขานุการบันทึก รายงานการประชุมแล้วให้นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายประสิทธิ์ สีสด (ประธานกรรมการ) มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่ขอเชิญครับ (นายก อบต.ก้านเหลือง) ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุมและขอขอบคุณทุกท่านครับ

ปิดการประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวปัทมา ป้องกัน)

เลขานุการ/นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ



ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายประสิทธิ์ สีสด)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง