



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองน่าน

อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลถืมตอง
เรื่อง การประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดน่าน ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลถืมตอง จึงประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถืมตอง รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมา
พร้อมนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายภานุพันธ์ ศรีนวน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถืมตอง

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘
ภาคผนวกลำดับขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง
อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำกุ่มตอง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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



๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ครั้งที่/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ตามกฎหมายจัดตั้ง้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของ้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง

๒.๑.๕ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ของ้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง 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 เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- สุขชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”



● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.))



จากโคะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่าเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๓ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ถูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- ๑ เงินเดือน
- ๒ เงินประจำตำแหน่ง
- ๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน



๔ เงินเพิ่มขึ้น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

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

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๓,๒๒๐	๓,๓๑๐	๓,๓๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๗,๔๔๐	๓๗,๕๖๐	๓๗,๕๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๓๗,๔๔๐	๓๗,๕๖๐	๓๗,๕๖๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๑,๕๐๐	๔๐๒,๗๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๔,๗๔๐	-	-	๓๐,๒๕๐-๔,๗๔๐=๒๕๕๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๗,๔๘๐			๔๗,๔๘๐-๔๗,๕๖๐=๑๕๖๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๒๕๕๐+๑๕๖๐)/๒ = ๒๐๕๕			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๖๕,๓๒๐	-	-	๒,๐๐๐ X ๑๒ = ๒๔,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๖๕,๓๒๐			๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๓๖๑,๓๒๐	๓๗๖,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐



๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๕๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๓,๖๓๐	๓,๖๓๐	๓,๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๓๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๙,๕๖๐	๓๙,๕๖๐	๓๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๓๙,๕๖๐	๓๙,๕๖๐	๓๙,๖๘๐	๓๐๗,๑๖๐	๓๐๖,๗๒๐	๓๐๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	$\frac{๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐}{๒} = ๑,๑๓๐$ $\frac{๖๘,๖๕๐-๖๖,๘๙๐}{๒} = ๑,๓๕๐$ $(๑,๑๓๐+๑,๓๕๐)/๒ = ๑,๒๔๐$			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๕๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	$๑,๒๔๐ \times ๑๒ = ๑๔,๘๘๐$			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๓๖,๐๕๐			๑๔,๘๘๐	๑๔,๘๘๐	๑๔,๘๘๐	๓๓๕,๗๑๐	๓๓๕,๕๐๐	๓๓๕,๐๘๐

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



๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๓ - ๓ โดย
ใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก
ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑๑เดือน	๓๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๘๐,๐๐๐			๗๘๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๗,๕๖๐	๓๙๐,๘๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๘,๕๖๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๘๐๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล
ถ้ำเขินตอง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๔,๕๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐
ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำเขินตอง



จะคำนวณเป็นการค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๓)	รัฐจัดสรร	อปท. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๓๒เดือน	-	-	๖๕,๙๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๕๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๙๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๕๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๕๐	๘๗,๘๕๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้



จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๓ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๓ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจุกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจุกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดคล้าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตองพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

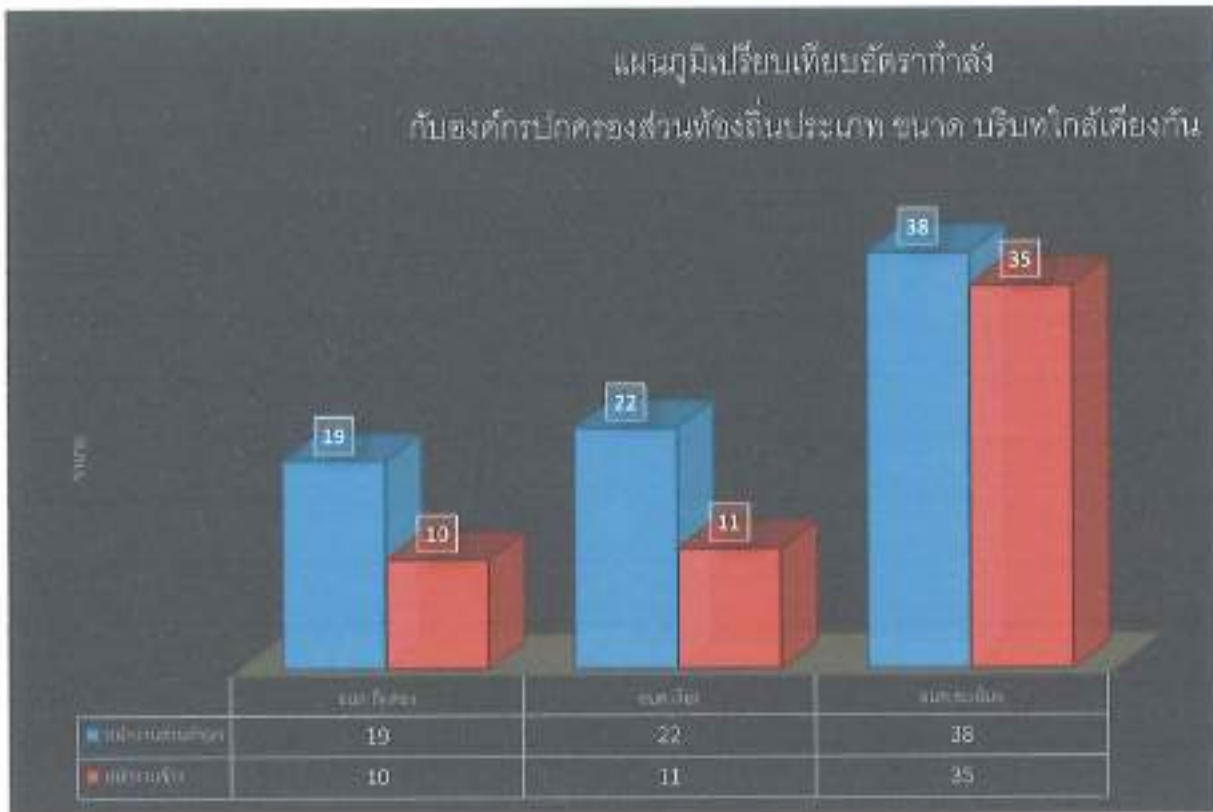
องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตองเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตราค่าจ้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเรือง และองค์การบริหารส่วนตำบลสะเนียน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง องค์การบริหารส่วนตำบล เรือง และ องค์การบริหารส่วนตำบลสะเนียน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อ เปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบ อัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตองสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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



๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลเดิมตอง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง เช่น

กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.เวียง อบต.สะเนียน
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดน่าน
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๓ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.เดิมตอง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙



๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมทอง ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจาก กระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ (ลำดับที่ ๑๐๔) สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๑ หมู่ที่ ๘ ตำบลเดิมทอง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมทอง ตั้งอยู่บ้านใหม่สุขสันต์ หมู่ที่ ๘ ตำบลเดิมทอง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน โดยอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองน่าน ไปทางทิศตะวันออก ประมาณ ๓ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๓๓.๕๕ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับตำบลสะเนียน	อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
ทิศใต้	ติดกับตำบลไชยสถาน	อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
ทิศตะวันออก	ติดกับตำบลไชยสถานและตำบลผาสิงห์	อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน
ทิศตะวันตก	ติดกับตำบลเวียง	อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลเดิมทอง แบ่งได้ ๓ ลักษณะ คือ

๑. พื้นที่ราบลุ่ม เป็นพื้นที่ราบลุ่มสองฝั่งลำน้ำสมุน ซึ่งอยู่ทางตอนกลางของตำบลส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์ในการเพาะปลูกข้าวและพืชฤดูแล้ง
๒. พื้นที่ดอน อยู่ทางตอนบนและทางทิศตะวันตกของตำบล ส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์ในการปลูกพืชไร่และไม้ผล
๓. พื้นที่ลาดเนินเขา อยู่ทางตอนบน และทางทิศตะวันตกและตะวันออกของตำบล ใช้ประโยชน์ในการปลูกพืชไร่ไม้ผล และเป็นพื้นที่ป่า

ลักษณะภูมิอากาศ

อุณหภูมิ สภาพอากาศทั่วไปไม่มีความรุนแรงมากนัก และสามารถแบ่งได้ ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน จะเริ่มเดือนมีนาคม - พฤษภาคม
- ฤดูฝน จะเริ่มเดือนพฤษภาคม - ตุลาคม
- ฤดูหนาว จะเริ่มเดือนพฤศจิกายน - กุมภาพันธ์

ลักษณะของดิน

ประกอบด้วยกลุ่มชุดดิน ๑๐ กลุ่มชุดดิน ดังนี้

กลุ่มชุดดินที่ ๕ เมื่อดินเป็นพวกดินเหนียว ดินบนมีสีเทาแก่ น้ำตาลปนเทา ดินล่างมีสีเทาอ่อนหรือสีเทา มีจุดประสีน้ำตาลแก่และน้ำตาลปนเหลือง ตลอดชั้นดิน มีความเหมาะสมที่จะให้ทำนามากกว่าปลูกพืชไร่ ไม้ผล และพืชผักสำหรับการปลูกพืช



- กลุ่มชุดดินที่ ๑๕ เนื้อดินเป็นพวกดินร่วนเหนียวหรือดินร่วนเหนียวปนทรายแห้ง ดินบนมีสีน้ำตาลปนเทา ดินล่างสีน้ำตาลหรือสีเทาปนชมพูพบจุดประสีเหลืองหรือสีน้ำตาลปนเหลืองตลอดชั้นดิน มีความเหมาะสมในการทำมากกว่าการปลูกพืชไร่ ไม้ผลและพืชผัก
- กลุ่มชุดดินที่ ๒๙ เนื้อดินเป็นพวกดินเหนียว ดินมีสีน้ำตาลเหลือง หรือแดง เกิดจากวัตถุกำหนดดินพวกตะกอนลำนํ้า หรือเกิดจากการสลายตัวของพืชซากของดินหลายชนิด มีเนื้อละเอียดพบบริเวณที่ตอนเป็นลูกคลื่นจนถึงเนินเขา มีความเหมาะสมในการปลูกพืชไร่และไม้ผลมากกว่าที่จะมาปลูกข้าวหรือทำนา
- กลุ่มชุดดินที่ ๓๓ เนื้อดินเป็นพวกดินร่วนปนทรายแห้ง ดินมีสีน้ำตาลหรือสีน้ำตาลปนแดง บางแห่งในดินล่างๆ มีจุดประสีเทาและน้ำตาล เกิดจากวัตถุต้นกำเนิดดินพวกตะกอนลำนํ้า พบบนสันดินริมน้ำเก่า และเนินตะกอนรูปพัด มีความเหมาะสมในการปลูกพืชหลายชนิดทั้งพืชไร่ พืชผัก ไม้ผล และทำนาข้าว
- กลุ่มชุดดินที่ ๓๕ เนื้อดินเป็นดินร่วนปนทรายส่วนดินล่างเป็นดินร่วนเหนียวปนทราย สีน้ำตาล สีเหลือง หรือสีแดง เกิดจากวัตถุต้นกำเนิดดินพวกตะกอนลำนํ้า หรือเกิดจากการสลายตัวของหินเนื้อหยาบ มีความเหมาะสมในการปลูกพืชไร่ ไม้ผล และไม้ยืนต้น ตลอดทั้งพัฒนาทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์มากกว่าที่จะนำมาใช้ทำนา หรือปลูกข้าวที่ต้องการน้ำขัง
- กลุ่มชุดดินที่ ๔๖ เนื้อดินเป็นพวกดินเหนียวปนกรวดหรือปนลูกรัง ดินสีน้ำตาลหรือสีเหลืองหรือแดง พบบริเวณที่ดินมีลักษณะเป็นลูกคลื่นลอนลาดถึงลูกคลื่นลอนชัน ศักยภาพไม่ค่อยเหมาะสมและไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการปลูกพืชไร่ พืชผัก และไม้ผล เนื่องจากเป็นดินตื้นถึงตื้นมากเนื้อดินมีกรวดลูกรังปน
- กลุ่มชุดดินที่ ๔๘ ดินบนส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย ส่วนดินล่างเป็นดินร่วนเหนียวปนเศษหินหรือกรวด ก้อนกรวดขนาดใหญ่เป็นหินกลมมน ถ้าเป็นดินปนเศษหินมักพบชั้นหินพื้นตื้นกว่า ๕๐ ซม. ดินเป็นสีน้ำตาล สีน้ำตาลปนแดง สีแดงบนสีเหลือง พบบริเวณพื้นที่เป็นลูกคลื่น ลอนลาดถึงเนินเขา ศักยภาพไม่ค่อยเหมาะสมและไม่เหมาะสมที่จะใช้ในการปลูกพืชไร่ พืชผัก และไม้ยืนต้น เนื่องจากเป็นดินตื้นถึงตื้นมาก และมีก้อนหิน หรือเศษหินที่หน้าผิวไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการทำนา เนื่องจากสภาพพื้นที่สูงและดินเก็บกักน้ำไม่อยู่ แต่มีศักยภาพพอที่จะใช้ปลูกหญ้าเลี้ยงสัตว์ และปลูกไม้โตเร็วบางชนิด
- กลุ่มชุดดินที่ ๔๙ เป็นดินร่วนปนทราย ดินล่างเป็นดินเหนียวปนลูกรังหรือ เศษหินทรายดินมีสีน้ำตาลหรือเหลือง ไตลงไปเป็นดินเหนียวสีเทา มีจุดประสีน้ำตาล สีแดง และสีลาแลงอ่อนปะปนอยู่เป็นจำนวนมาก มีศักยภาพค่อนข้างไม่เหมาะสมถึงไม่เหมาะสมในการปลูกพืชโดยทั่วไป เนื่องจากเป็นดินตื้นถึงตื้นมาก



กลุ่มชุดดินที่ ๕๕ เมื่อดินเป็นพวกดินเหนียว สีดินเป็นสีน้ำตาลหรือแดง โคนดินชั้นล่างระดับความลึกต่ำ ๕๐ ซม. ลงไปจะพบหินผุ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหินตะกอนเนื้อละเอียด บางแห่งมีก้อนปูนปะปนอยู่สีดินเป็นสีน้ำตาลหรือสีแดงเกิดจากวัสดุต้นกำเนิด ดินพวกหินตะกอนเนื้อละเอียดที่มีปูนปน ลักษณะพื้นที่เป็นที่ลาดถึงลูกคลื่นลอนลาด มีการระบายน้ำดีถึงที่ปานกลาง มีศักยภาพเหมาะสมในการปลูกพืชไร่พืชผัก ไม้ผลหรือไม้ยืนต้น และพัฒนาเป็นทุ่งหญ้าเลี้ยงสัตว์

กลุ่มชุดดินที่ ๖๒ ดินนี้ประกอบด้วยพื้นที่ภูเขา ซึ่งมีความลาดชันมากกว่า ๓๕% ดินที่พบในบริเวณดังกล่าวมีทั้งดินลึกและดินตื้น ลักษณะของเนื้อดินและความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติแตกต่างกันไปแล้วแต่ชนิดของหินต้นกำเนิดในบริเวณนั้น มักมีเศษหิน ก้อนหิน หรือหินโผล่กระจายอยู่ทั่วไป ส่วนใหญ่ยังปกคลุมด้วยป่าไม้ประเภทต่างๆ เช่น ป่าเบญจพรรณ ป่าเต็งรัง มีศักยภาพไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการเพาะปลูกพืช เนื่องจากเป็นดินตื้น มีหินโผล่ที่ผิวดินเป็นส่วนใหญ่ และพื้นที่เป็นภูเขาสูงชัน

ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ตำบลเดิมตอง ซึ่งมีแม่น้ำตลอดทั้งปี คือ แม่น้ำสมบูรณ์ โดยมีชลประทานจากฝายสมบูรณ์พร้อมคลองส่งน้ำ ซึ่งเป็นโครงการชลประทานขนาดกลาง เพื่อใช้ในการเกษตร ทั้งฤดูฝน และฤดูแล้ง และมีลำห้วยอีก ๔ สาย ที่ไหลสมทบลำน้ำสมบูรณ์ซึ่งจะมีน้ำไหลเฉพาะในฤดูฝน

ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ป่าไม้ของตำบลเดิมตอง ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าผลัดใบเสื่อมโทรมและพื้นที่ป่าเบญจพรรณ ซึ่งอยู่ทางทิศเหนือและทางทิศตะวันตกของตำบล เป็นพื้นที่ป่าไม้ใช้สอยของชุมชนในท้องถิ่น

เขตการปกครอง

แบ่งการปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ที่มีพื้นที่เดิมทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| (๑) หมู่ที่ ๑ บ้านเดิมตอง | (๒) หมู่ที่ ๒ บ้านเขื่อนแก้ว |
| (๓) หมู่ที่ ๓ บ้านวังฆ้อง | (๔) หมู่ที่ ๔ บ้านนาท้อเด่น |
| (๕) หมู่ที่ ๕ บ้านกัวป่าห้า | (๖) หมู่ที่ ๖ บ้านดอนเดิมตอง |
| (๗) หมู่ที่ ๗ บ้านฝายแก | (๘) หมู่ที่ ๘ บ้านใหม่สุขสันต์ |

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๓,๔๙๗ คน แยกเป็นชาย ๓,๗๑๖ คน หญิง ๑,๗๘๑ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๕๘.๐๘ คนต่อตารางกิโลเมตร



สภาพทางสังคม

การศึกษา

- องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตองมีสถานศึกษา ประกอบด้วย
โรงเรียนประถมศึกษา(อนุบาล-ประถมศึกษาปีที่ ๖) จำนวน ๑ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส) (มัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓) จำนวน ๑ แห่ง
สังกัดสำนักคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน ๑ แห่ง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง
- ในพื้นที่มีการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย(กศน.ต.เดิมตอง) จำนวน ๓ แห่ง

สาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเดิมตอง ๑ แห่ง

- มีบุคลากรสาธารณสุขและอาสาสมัครสาธารณสุข ประกอบด้วย

พยาบาลวิชาชีพ	๑	คน
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๒	คน
พนักงานจ้างเหมาบริการ	๓	คน
อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)	๙๐	คน
แพทย์ประจำตำบล	๑	คน
เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส	๓	คน
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	คน

อาชญากรรม

-

ยาเสพติด

-

การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า ๕ ประเภท ได้แก่ ทางลาด ห้องน้ำ ที่จอดรถ ป้ายและสัญลักษณ์ และบริการข้อมูล เพื่อให้คนพิการและทุกคนในสังคมเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้ พร้อมรับประชาชนอาเซียน



ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง

มีถนนลาดยางแอสฟัลท์ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลูกรัง

หมู่ที่	จำนวน สายทางรวม (สาย)	ถนนลาดยาง แอสฟัลท์(สาย)	ถนนคอนกรีต เสริมเหล็ก(สาย)	ถนนลูกรัง (สาย)	ทางล้าลอง (สาย)
๑	๓	๒	๓	-	-
๒	๘	-	๗	๓	-
๓	๗	๑	๒	๔	-
๔	๕	-	๒	๓	-
๕	๗	๓	-	๔	๑
๖	๓๑	๓	๑๒	๓๘	-
๗	๓๓	-	๖	๗	-
๘	๘	๔	๓	๓	-
รวม	๘๒	๙	๓๑	๔๑	๑
ถนนเชื่อมระหว่างตำบล		๓	๑	๔	-
ถนนในการรับผิดชอบของหน่วยงานอื่น		๑	-	-	-

การไฟฟ้า

หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีไฟฟ้าใช้ จำนวน ๘ หมู่บ้าน และจำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้า ๓,๔๕๔ คน จำนวน ๑,๓๗๕ ครัวเรือน โดยมีสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดน่าน เป็นหน่วยผลิตกระแสไฟฟ้าให้บริการ

การประปา

มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน

โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นส่วนใหญ่

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- (๑) ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ที่ทำการไปรษณีย์ น่าน จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ - เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์
- (๒) มีสถานีขนส่งผู้โดยสาร จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการทุกๆ ชั่วโมง และทุกวัน



ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ตำบลเดิมตองมีพื้นที่ถือครอง ทั้งหมดจำนวน ๑๒,๙๗๑ ไร่ เป็นเพื่อที่ทำการเกษตรจำนวน ๕,๕๑๔ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕๑ ของพื้นที่ทั้งหมด ที่เหลืออีก ๗,๔๕๗ ไร่ เป็นพื้นที่ป่าไม้ แหล่งน้ำ ที่อยู่อาศัยและที่ สาธารณะประโยชน์อื่นๆ ราษฎรส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตรกรรม มีการเพาะปลูกพืช ทั้งเชิงเดี่ยว

การประมง ตารางแสดงการเลี้ยงปลาในตำบลเดิมตอง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

หมู่ที่ / ชื่อบ้าน	สระน้ำในไร่นา (สระ)	บ่อซีเมนต์
๑. บ้านเดิมตอง	๑๒	๕๘
๒. บ้านเขื่อนแก้ว	๕	๒๕
๓. บ้านวังฆ้อง	๙	๔๓
๔. บ้านนาห่อเด่น	๑๓	๔๘
๕. บ้านกัวป่าห้า	๖	๒๗
๖. บ้านดอนเดิมตอง	๓	๒๐
๗. บ้านฝายแก	๕	๒๓
๘. บ้านใหม่สุขสันต์	๘	๒๕
รวม	๖๑	๒๗๗

การปศุสัตว์ ตารางแสดงจำนวนสัตว์เลี้ยงในตำบลเดิมตอง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

หมู่ที่ / ชื่อบ้าน	โค (ตัว)	กระบือ (ตัว)	สุกร (ตัว)	เป็ด (ตัว)	ไก่ (ตัว)
๑ บ้านเดิมตอง	๒๗	-	๖	๑๒	๑,๒๒๓
๒ บ้านเขื่อนแก้ว	๓๑	-	๒๔	๑๙	๑,๖๒๓
๓ บ้านวังฆ้อง	๒๖	-	-	๒๕	๑,๔๔๓
๔ บ้านนาห่อเด่น	๒๕	-	-	๒๗	๒,๑๕๔
๕ บ้านกัวป่าห้า	๒๙	-	๑๖	๕๓	๑,๕๖๗
๖ บ้านดอนเดิมตอง	๓๕	๑๑	-	๙๓	๒,๑๕๑
๗ บ้านฝายแก	๒๕	-	-	๒๑	๒,๒๗๖
๘ บ้านใหม่สุขสันต์	๓๑	-	๒๒	๑๓	๑,๒๔๘
รวม	๒๒๙	๑๑	๖๘	๒๑๓	๑๔,๕๘๓



การบริการ

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง

- ร้านค้า / ขายของชำ	๓๖ แห่ง
- ร้านอาหาร/ร้านก๋วยเตี๋ยว	๓๕ แห่ง
- ร้านเหล็ก	๓ แห่ง
- ร้านซ่อมรถ	๔ แห่ง
- เสาสัญญาณโทรศัพท์	๒ แห่ง
- โรงผลิตบล็อก	๑ แห่ง
- ร้านตัดเสื้อผ้า	๑ แห่ง
- โรงแคบหมู	๑ แห่ง
- โรงสีข้าว	๒ แห่ง
- ร้านเสริมสวย/ร้านตัดผม	๓ แห่ง
- บ้านเช่า	๑๐ แห่ง
- ตรวจสอบสภาพรถ	๒ แห่ง
- ร้านขายเนื้อหมู/ วัว	๒ แห่ง
- ร้านรมมือสอง	๑ แห่ง
- ร้านกาแฟ	๒ แห่ง
- โรงบรรจุก๊าซ	๑ แห่ง
- ร้านขายวัสดุก่อสร้าง	๑ แห่ง
- ร้านขายยางรถ	๑ แห่ง
- ร้านขายรางริน	๑ แห่ง
- ลานตากสินค้า	๑ แห่ง
- ธนาคาร	๑ แห่ง
- ร้านเคาะฟันสี	๒ แห่ง
- อพาร์ทเมนท์	๑ แห่ง

การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น ภูฮ้าง ภูจะลอน การจัดงานประเพณีต่างๆ การจัดสร้างสวนสาธารณะสำหรับใช้พักผ่อนหย่อนใจ

อุตสาหกรรม

- จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (โรงสีขนาดเล็ก) จำนวน ๕ แห่ง

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชน	จำนวน ๒ กลุ่ม
- กลุ่มเกษตรผสมผสาน	จำนวน ๕ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	จำนวน ๑๔ กลุ่ม



- กลุ่มเยาวชน	จำนวน ๘ กลุ่ม
- กลุ่มเหมืองฝาย	จำนวน ๒ กลุ่ม
- กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)	จำนวน ๘ กลุ่ม
- ชมรมผู้สูงอายุตำบลเดิมตอง	จำนวน ๙ กลุ่ม
- กลุ่มแม่บ้าน	จำนวน ๘ กลุ่ม
- กลุ่มตลาดปากจิก	จำนวน ๙ กลุ่ม
- กลุ่มครอบครัวพอเพียง	จำนวน ๘ กลุ่ม
- กลุ่มพัฒนาครอบครัวในชุมชนตำบลเดิมตอง	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มปลูกหญ้าแฝก	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเศรษฐกิจชุมชน จำนวน ๓๒ กลุ่มได้แก่	
- กลุ่มเลี้ยงไก่พื้นเมือง	จำนวน ๓ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงสุกรขุน ม.๔	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงกบใบบ่อซีเมนต์ ม.๔	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มส่งเสริมการผลิตปุ๋ยชีวภาพและปุ๋ยอินทรีย์ ม.๔	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงไก่พื้นบ้าน ม.๕ และ ม.๖	จำนวน ๒ กลุ่ม
- กลุ่มค้าขาย ม. ๕ และ ม.๗	จำนวน ๒ กลุ่ม
- กลุ่มเพาะเห็ดนางฟ้า	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ม. ๗	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มปุ๋ยอินทรีย์ลดการใช้สารเคมี ม.๔	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงหมู ม.๒ และ ม. ๗	จำนวน ๒ กลุ่ม
- กลุ่มปลูกถั่วเหลือง ม.๓ ม.๕ ม.๗ และ ม.๘	จำนวน ๗ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงหมูหลุมอินทรีย์ ม.๕	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มปลูกยางพารา	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงโค	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงสุกรขุน ม.๗	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มเพาะเห็ด	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มถั่วเหลืองแปรรูป	จำนวน ๒ กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงวัวบ้านกัวป่าห้า ม.๕	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มค้าขายเนื้อโค-กระบือ ม.๗	จำนวน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มดอกไม้จันทน์ ม.๒	จำนวน ๑ กลุ่ม

แรงงาน

จากตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรตามช่วงอายุของตำบลเดิมตอง มีประชากรทั้งหมด ๓,๔๕๔ คน เป็นประชากรช่วงแรงงาน (อายุ ๑๕ - ๖๐ ปี) จำนวน ๒,๒๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๕๐ ของ



ประชากรทั้งหมด ในการประกอบอาชีพการเกษตรของเกษตรกร จะใช้แรงงานในครัวเรือนเป็นหลักในช่วงฤดูกาลที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ได้แก่ ฤดูกาลเพาะปลูก การเก็บเกี่ยว จะมีการลงแขกเป็นหลักและมีการจ้างแรงงานเพิ่มเติมบ้าง ตามขนาดพื้นที่การผลิตของแต่ละครัวเรือน ค่าจ้างแรงงานวันละ ๒๕๐-๓๐๐ บาท ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรมได้แก่ทำนา ปลูกข้าว ถั่วเหลือง ข้าวโพด ไม้ผล ปลูกหอมแดงและกระเทียมรวมทั้งเลี้ยงสัตว์ ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ศาสนสถานและพระสงฆ์ตำบลเดิมตองประกอบด้วย ดังนี้

วัด/สำนักสงฆ์/โบสถ์	จำนวน(รูป)			
	พระภิกษุ	สามเณร	อื่นๆ	รวม
วัดเดิมตอง	๓	๗	๐	๑๐
วัดเขื่อนแก้ว	๑	๑	๐	๒
วัดดอน	๑	๒	๐	๓
วัดฝายแก	๑	๐	๐	๑
รวม	๖	๑๐	๐	๑๖

ประเพณีและงานประจำปี

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญา

ท้องถิ่น เช่น ประเพณีทานสลาก ถวายเวียนทานห่อผ้า ประเพณีสงกรานต์ ก่อเจดีย์ทราย รดน้ำดำหัว และการลงแขก เกี่ยวข้าว และพืชไร่อื่น

ภาษาถิ่น ส่วนมากพูดภาษาเหนือ

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ แปรรูปผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์ ทำดอกไม้จันทน์ เครื่องจักรสานที่ทำจากไม้ไผ่ และถูกประดับสมุนไพร

ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๓๒ แห่ง และ แหล่งน้ำสร้างขึ้น จำนวน ๓๗๘ แห่ง

ป่าไม้พื้นที่ป่าไม้ของตำบลเดิมตอง ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าผลัดใบเสื่อมโทรมและพื้นที่ป่าเบญจพรรณ ซึ่งอยู่ทางทิศเหนือและทางทิศตะวันตกของตำบล เป็นพื้นที่ป่าไม้ใช้สอยของชุมชนในท้องถิ่น

ภูเขา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ร้อยละ ๓ เป็นภูเขา



คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของตำบลนิมิตทอง ที่ดินเป็นที่ราบด้านตะวันออกเป็นพื้นที่ราบอุดมสมบูรณ์ จึงเป็นที่นาปลูกข้าวที่สำคัญ ที่เนินตอนราบด้านตะวันตกเป็นพื้นที่เนินไม่เหมาะสำหรับปลูกข้าว จึงเป็นพื้นที่ทำไร่ปลูกข้าวโพดเป็นหลัก มีการปลูกสวนยางพารา และป่าสักบ้าง ส่วนที่ตั้งของหมู่บ้านส่วนใหญ่ของตำบลนิมิตทอง ตั้งอยู่ริมฝั่งด้านตะวันออกของห้วยสะเนียง

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิมิตทอง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูงองค์การบริหารส่วนตำบลนิมิตทองไม่สามารถดำเนินการโครงการได้

- งบประมาณที่ใช้ในการทำโครงการ ต้องรองบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

- กระบวนการ การบริหารจัดการผลิต การแปรรูป และการตลาดด้านการเกษตร ยังไม่ครบ

วงจร

- สินค้าทางการเกษตรมีจำนวนมากแต่ไม่มีตลาดรองรับ

- เกษตรกรถูกพ่อค้าคนกลางเอาเปรียบในการขายสินค้าทางการเกษตร

- คุณภาพของสินค้าทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ เนื่องจากประชาชนใช้วิธีลัดเพื่อให้ได้ผลผลิต

แต่ทำให้เกิดผลเสียด้านคุณภาพของสินค้า

๔.๓ ด้านสังคมและความมั่นคง

- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและความมั่นคงไม่ถูกต้องไม่ชัดเจนประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

- ไม่มีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับผู้ที่ต่อโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์

- ประชาชนขาดความรู้และการสื่อสารที่รวดเร็วในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

๔.๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

- ประชาชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจ ศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น



- เทคโนโลยีและความก้าวหน้าทำให้ประชาชนขาดความสนใจในวัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมที่
เคยทำสืบต่อกันมา

- งบประมาณที่ใช้ดำเนินการในแต่ละกิจกรรมต้องใช้จำนวนมากท้องถิ่นไม่สามารถสนับสนุนได้
- ไม่มีผู้สืบทอดศิลปะประเพณี และวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เนื่องจากเป็นเรื่อง
ละเอียดอ่อน และต้องใช้เวลา

- การส่งเสริมกิจกรรมประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น ยังไม่สามารถสนับสนุนได้อย่างเต็ม
ความสามารถ ทำให้การจัดกิจกรรมแต่ละครั้งเป็นไปแต่เพียงอนุรักษ์ แต่ไม่ใช่เป็นไปเพื่อความยั่งยืนหรือสืบสาน
๔.๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนยังขาดความรู้ ความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ประชาชนต้องประกอบอาชีพ และหารายได้จากอาชีพการเกษตร ซึ่งต้องตัดไม้ทำลายป่าเพื่อ
ทำการเกษตร

- ท้องถิ่นไม่มีความพร้อมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะ
ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔.๖ ด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

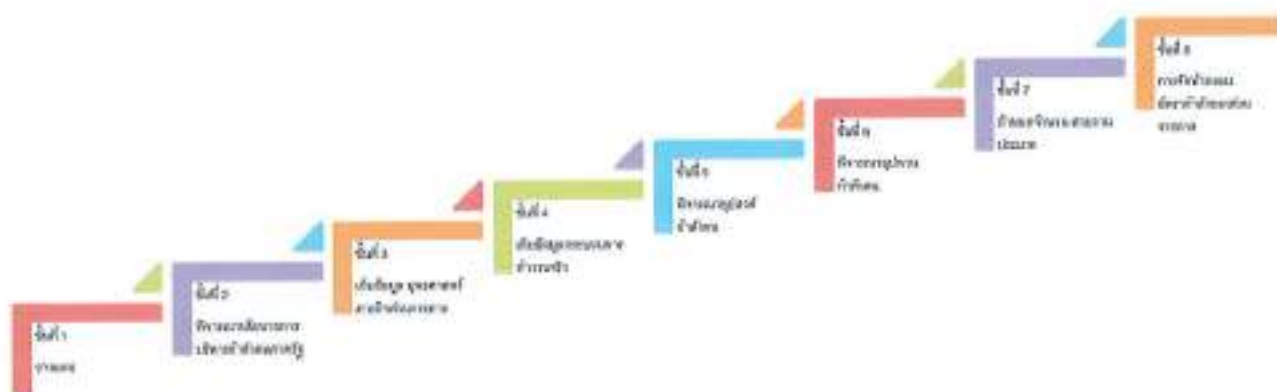
- ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
- ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- การพัฒนาท้องถิ่น ยังขาดความร่วมมือกับผู้นำและตัวแทนจากท้องถิ่น
- มวลชนในท้องที่แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำทองยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือ
วิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลจำแนกตำแหน่งและคำตอบแทน สำนักงาน ก.พ.
นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำทอง ใช้หลักบันได
๘ ชั้น



การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตองแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๖ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |



คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยกย้ายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคุมกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกัน



และควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน#

- พัฒนาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมและทั่วถึง จัดทำและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค พัฒนาระบบสาธารณสุขบริโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง พัฒนาระบบผังเมืองของตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์#

- จัดทำและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้นโดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่ เศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะมีงานเพิ่มขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว พัฒนาบุคลากร การบริการ และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว การแก้ไขปัญหาความยากจน ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์#

- สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมกิจการด้านสาธารณสุข ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการแก่ประชาชน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาการให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม สนับสนุนโภชนาการให้แก่เด็กนักเรียนในเขตพื้นที่ตำบลเดิมตอง สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนส่งเสริมประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน และสนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น#

- อนุรักษ์ พื้นฟู สนับสนุนส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรม พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม#

- ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม สนับสนุน เฝ้าระวัง พื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ



ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ#

- สนับสนุนให้มีการประสานงานการพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น สนับสนุน ส่งเสริมงานบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง การบริหารและด้านบุคลากร จัดหา วัสดุครุภัณฑ์ และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ในการจัดบริการสาธารณะ และส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กรชุมชน

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงการสร้างพื้นฐาน	- มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง พัฒนาโครงการสร้างพื้นฐาน มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษา - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - คนงาน (ช่วยเหลืองานธุรการกองช่าง) - นวก.ตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	- การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ พัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง



		<ul style="list-style-type: none"> - ผอ.กองการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - นวก.เงินและบัญชี(คลัง) - นวก.จัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ - ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - นวก.เงินและบัญชี - นวก.ตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์	มีขีดความสามารถในการจัดการศึกษา โดยยึดหลัก ความเสมอภาคและหลักคุณธรรมนำความรู้การ สาธารณสุขที่ดี สังคมปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง พัฒนาระบบการ จัดการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษา - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - นวก.สาธารณสุข - นักพัฒนาชุมชน - นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ ,ทั่วไป) - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน(สำนักปลัด) - คนงาน(กองการศึกษา) - นวก.ตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและสืบสานภูมิ ปัญญาท้องถิ่นท้องถิ่น	มีศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญา ท้องถิ่นที่ยั่งยืน ส่งเสริมให้มีการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ ยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ ,ทั่วไป) - คนงาน(กองการศึกษา)



		- นวก.ตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทัศนคติที่ดีใน การทำงาน มีการบริหารงานที่โปร่งใส ยึดหลักการ บริหารกิจการบ้านเมือง การป้องกันสาธารณภัยมี ประสิทธิภาพ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบ ยั่งยืน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษา - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นวก.สาธารณสุข - นักจัดการงานทั่วไป - นวก.ตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและ การบริการ	จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความ สมดุลมั่นคงและยั่งยืน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษา - นักทรัพยากรบุคคล - นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย - นวก.พัสดุ - พนักงาน (ช่วยเหลืองานพัสดุ กองคลัง) - นวก.ตรวจสอบภายใน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ได้พิจารณาภาระดำเนินงานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บ
รวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร
ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

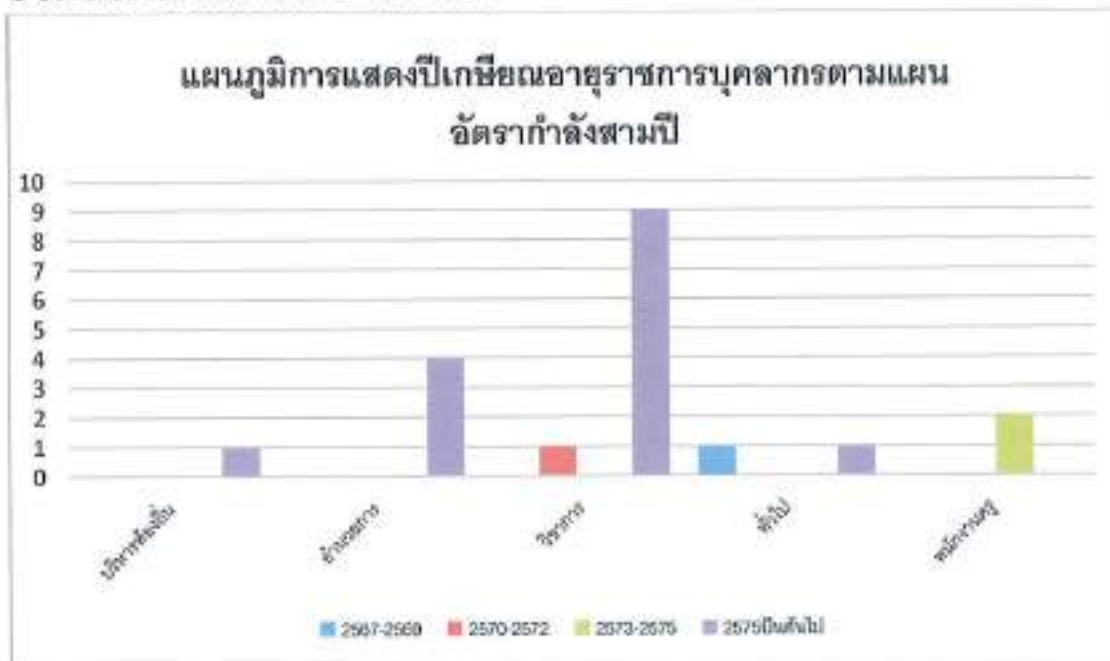


บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้่วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ในสายงานทั่วไปจำนวน ๑ รายและกรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ในปีนั้น ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด



๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดน่าน) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอให้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๔ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตองนั้น ได้พิจารณาสรุปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเดิมตองคือ จากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง

“ อยู่เย็น เป็นสุข พึ่งตนเองได้ ”



ยุทธศาสตร์การพัฒนาซึ่งประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๑.๒ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
- ๑.๓ พัฒนาระบบสาธารณสุขบริโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- ๑.๔ พัฒนาระบบผังเมืองของตำบล

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้นโดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชน
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะมีงานเพิ่มขึ้น
- ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ๒.๕ พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
- ๒.๖ พัฒนาศูนย์บริการ การบริการ และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๗ การแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๒.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา
- ๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมกิจการด้านสาธารณสุข
- ๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการแก่ประชาชน
- ๓.๔ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาการให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๕ สนับสนุนโภชนาการให้แก่เด็กนักเรียนในเขตพื้นที่ตำบลเดิมตอง
- ๓.๖ สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๗ สนับสนุนส่งเสริมประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๘ การพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน
- ๓.๙ สนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ อนุรักษ์ พิธี พิธีกรรม สนับสนุนส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรม



๕.๓ พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถาน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุน เฝ้าระวัง พื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการจัดระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษธรรมชาติ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ สนับสนุนให้มีการประสานงานการพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น
- ๖.๒ สนับสนุน ส่งเสริมงานบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ พัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง การบริหารและด้านบุคลากร
- ๖.๕ จัดหา วัสดุครุภัณฑ์ และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ในการจัดบริการสาธารณะ
- ๖.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กรชุมชน

เป้าประสงค์

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง
๒. ประชาชนมีรายได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีแหล่งท่องเที่ยว
๓. มีขีดความสามารถในการจัดการศึกษา โดยยึดหลักความเสมอภาคและหลักคุณธรรมนำความรู้ การสาธารณสุขที่ดี สังคมปลอดภัย สุข ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๔. มีศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ยั่งยืน
๕. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลมั่นคงและยั่งยืน
๖. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีการบริหารงานที่โปร่งใส ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง การป้องกันสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาระบบการจัดการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้
๔. ส่งเสริมให้มีการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน



๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

คำเป้าหมาย

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาระบบการจัดการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้
๔. ส่งเสริมให้มีการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๑.๒ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
- ๑.๓ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- ๑.๔ พัฒนาระบบผังเมืองของตำบล

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

กลยุทธ์

- ๒.๑ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้นโดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชน
- ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะมีงานเพิ่มขึ้น
- ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ๒.๕ พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
- ๒.๖ พัฒนาบุคลากร การบริการ และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๗ การแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๒.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

กลยุทธ์

- ๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา
- ๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมกิจการด้านสาธารณสุข
- ๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการแก่ประชาชน



- ๓.๔ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาการให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๕ สนับสนุนโภชนาการให้แก่เด็กนักเรียนในเขตพื้นที่ตำบลเดิมตอง
- ๓.๖ สนับสนุนให้มีการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและภัยพิบัติอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๗ สนับสนุนส่งเสริมประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๘ การพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน
- ๓.๙ สนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์

- ๔.๑ อนุรักษ์ ฟื้นฟู สนับสนุนส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรม
- ๔.๓ พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถาน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- ๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุน เฝ้าระวัง ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

กลยุทธ์

- ๖.๑ สนับสนุนให้มีการประสานงานการพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น
- ๖.๒ สนับสนุน ส่งเสริมงานบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ พัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง การบริหารและด้านบุคลากร
- ๖.๕ จัดทำ วัสดุครุภัณฑ์ และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ในการจัดบริการสาธารณะ
- ๖.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กรชุมชน



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตองดำเนินการ ดังนี้

<p>ภารกิจหลัก</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ๓. ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ๔. ด้านการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
<p>ภารกิจรอง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการได้แก่

- ๑) สำนักปลัด (๐๑)
- ๒) กองคลัง (๐๔)
- ๓) กกองช่าง (๐๕)
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์



๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ติจะต้องแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง (ระดับตำบล)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน ๓. การไม่เปิดรับฟังข่าวสารจากท้องถิ่นของประชาชน ทำให้ยากลำบากในการเข้าถึงและเข้าใจการบริหาร จัดการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อนาคตในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและมีกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและมีกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่ที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อนาคต มีความคุ้นเคยกันทุกคน บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อนาคต ทำให้รัฐสภาพพื้นที่ หักศนคติของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างมีกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อนาคต. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้



โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหในอนาคต
<p>สำนักปลัด</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรค และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน</p>	<p>- สำนักปลัด ประกอบด้วย ๔ งาน ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๘ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง</p> <p>- สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ปัจจุบันมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงาน ที่มีปริมาณมากขึ้น</p> <p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมทอง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต</p>



<p>บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการ</p>	<p>กองคลัง ประกอบด้วย ๔ งาน ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๖ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง</p> <p>- สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ปัจจุบันมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงาน ที่มีปริมาณมากขึ้น</p> <p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต</p>



<p>เจ้าหน้าที่ พัสตุ ครูภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์</p>	<p>กองช่าง ประกอบด้วย ๖ งาน ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๔ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง พนักงานจ้างภารกิจ ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ปัจจุบันมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน - การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ไม่เป็นไปตามประกาศ เนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณ 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงาน ที่มีปริมาณมากขึ้น - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต



<p>อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน วิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วน ใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน บริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งาน บริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งาน ขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริม อาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งาน เครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งาน ส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งาน พัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทาง การศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและ</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย ๔ งานปัจจุบันมี ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๘ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> -ข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง - พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเดิมตอง จำนวน ๑ ศูนย์ประกอบด้วย - จำนวนเด็กนักเรียนระดับก่อน ปฐมวัย ๔๐ คน - กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานครูส่วนตำบล สายงานการ สอน ตำแหน่งครู ๒ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา 	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม เพื่อ รองรับภารกิจงาน ที่มีปริมาณ มากขึ้น - ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหาร ส่วนตำบลเดิมตอง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต - กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ที่ว่าง จะสามารถสรรหาผู้มาดำรง ตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรอัตรากำลังและ งบประมาณจากสำนัก งบประมาณหรือกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี



<p>สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา - สายวิชาการ สายทั่วไป และสายงานการสอน รวมถึงพนักงานจ้าง ปัจจุบันมีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน - การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ไม่เป็นไปตามประกาศ เนื่องด้วยข้อจำกัดของงบประมาณ 	
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการ</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>



<p>ดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>		
---	--	--

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่มท.๐๘๐๙.๖๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ในการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๑๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ในส่วนของการกำหนดตำแหน่งในบางส่วนราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศได้เนื่องจาก มีข้อจำกัดเรื่องของงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
๑.๔ งานนิติการ	๑.๔ งานนิติการ	
๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๘ งานสวัสดิการสังคม	๑.๘ งานสวัสดิการสังคม	
๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้	
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๓.๒ งานควบคุมอาคาร	๓.๒ งานควบคุมอาคาร	
๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	๓.๓ งานสำรวจและออกแบบ	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง	
๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง	๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง	
๓.๖ งานสาธารณูปโภค	๓.๖ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๔.๒ งานบริหารการศึกษา	๔.๒ งานบริหารการศึกษา	
๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เกษียณอายุ ราชการ ๓ พ.ค.๖๖
สำนักปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนากชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รอการจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๐	๓๑	๓๑	๓๑	+๑	-	-	-

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และดูแลหน่วยตรวจสอบภายใน และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับ



ปัญหา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบ สัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๘.๒ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำ ปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มีคนครอง)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
นักบริหารงานท้องถิ่น		๓	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-
สำนักปลัด	บริหารงานทั่วไป	๓	-	๑	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	-	-	-
	งานนิติการ	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	-
	งานพัสดุรายได้	๑	-	-	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	๑
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	๑	-
กองช่าง	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	๑
	งานควบคุมอาคาร	-	-	-	-
	งานสำรวจและออกแบบ	-	-	๑	-
	งานควบคุมการก่อสร้าง	๑	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
	งานสาธารณสุขโรค	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	๑
	งานบริหารการศึกษา	๒	-	๒	๑
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสีมทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๗. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่จัดอยู่ใน		อัตราส่วนที่กระทรวงฯ กำหนด ๓ ปีข้างหน้า		ปีแรก			ปีสอง			ปีสาม			หมายเหตุ
				ตำแหน่ง	เงินเดือน (บาท)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)		
๑	ปลัด อบต.สีมทอง (นักบริหารระดับสูง)	กษ	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	ว่างเดิม ข้าราชการ เกษียณอายุ ราชการ ๑ ก.๒๖๖
๒	ผู้อำนวยการ อบต.สีมทอง	กษ	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๓	นักวิชาการอาวุโส	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๔	นักวิชาการกลาง	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๕	นักวิชาการบริหาร	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๖	นักวิชาการบริหาร	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๗	นักวิชาการบริหาร	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๘	นักวิชาการบริหาร	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๙	นักวิชาการบริหาร	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๐	นักวิชาการบริหาร	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๑	นักวิชาการบริหาร	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๒	นักวิชาการบริหาร	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๓	นักวิชาการบริหาร	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๔	นักวิชาการบริหาร	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๕	นักวิชาการบริหาร	ชก.	๑	-	๑๐๓,๕๐๐	๑	๑	-	-	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	-	-	-	๑๕๖,๖๐๐	(๑๖,๐๐๐)

แผนจัดรายการที่ ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกิมทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ประเภทการไม่ก่อผลกระทบ ที่มีไม่เกิน ๑๕ %											๑.๖๐๑,๐๐๐	๑.๖๐๑,๐๐๐
รวมเงินที่ได้จากผู้ถือหุ้น											๑.๖๐๑,๐๐๐	๑.๖๐๑,๐๐๐
สิทธิประโยชน์ ๕๐ %											๖๐๑,๐๐๐	๖๐๑,๐๐๐
งบประมาณประจำปี											๖๐๑,๐๐๐	๖๐๑,๐๐๐

- หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๒๙,๖๐๐,๐๐๐ บาท
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๓๓,๐๘๐,๐๐๐ บาท
 ๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๓๒,๖๓๔,๐๐๐ บาท
 ๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๓๔,๒๖๕,๓๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มา งบประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้เป็นฐานการบวกเพิ่มขึ้นอีก ไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายดำเนินการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานอนามัย และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้มีฐานการคำนวณการใช้จ่ายดำเนินการบริหารงานบุคคลด้วยดังนี้

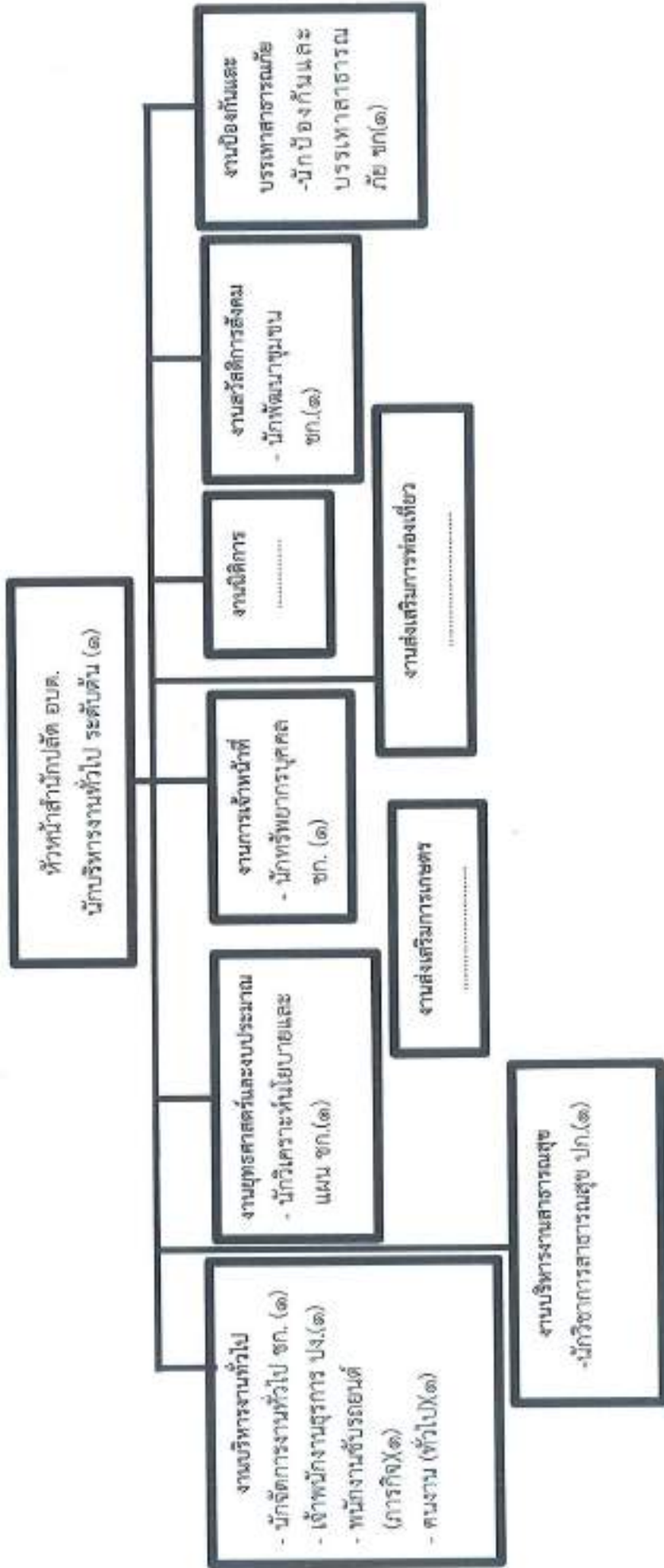
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๙,๖๐๐,๐๐๐บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๓,๐๘๐,๐๐๐ บาท = (๒๙,๖๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๙,๖๐๐,๐๐๐ = ๓๓,๐๘๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๒,๖๓๔,๐๐๐ บาท = (๓๓,๐๘๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๓,๐๘๐,๐๐๐ = ๓๒,๖๓๔,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๔,๒๖๕,๓๐๐ บาท = (๓๒,๖๓๔,๐๐๐ x ๕%) + ๓๒,๖๓๔,๐๐๐ = ๓๔,๒๖๕,๓๐๐

: ข้าราชการเก่าโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอักษร)

- :ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.พ. และ ก.อบต. ตัวหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



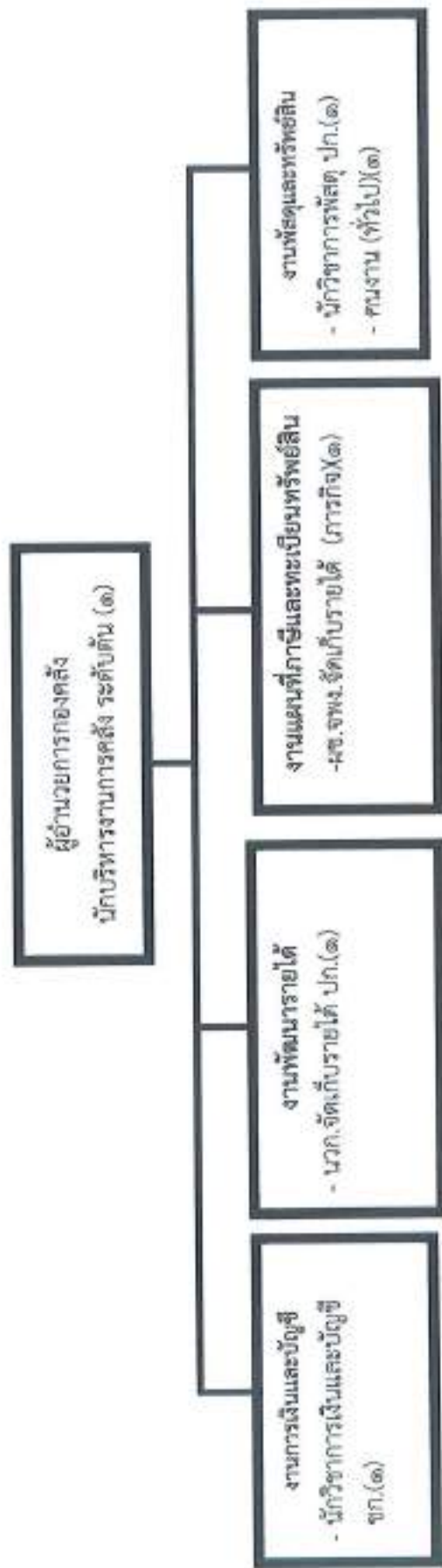
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต.



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	จำนวนบุคลากร	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๕	๓	-	-	๓	๑



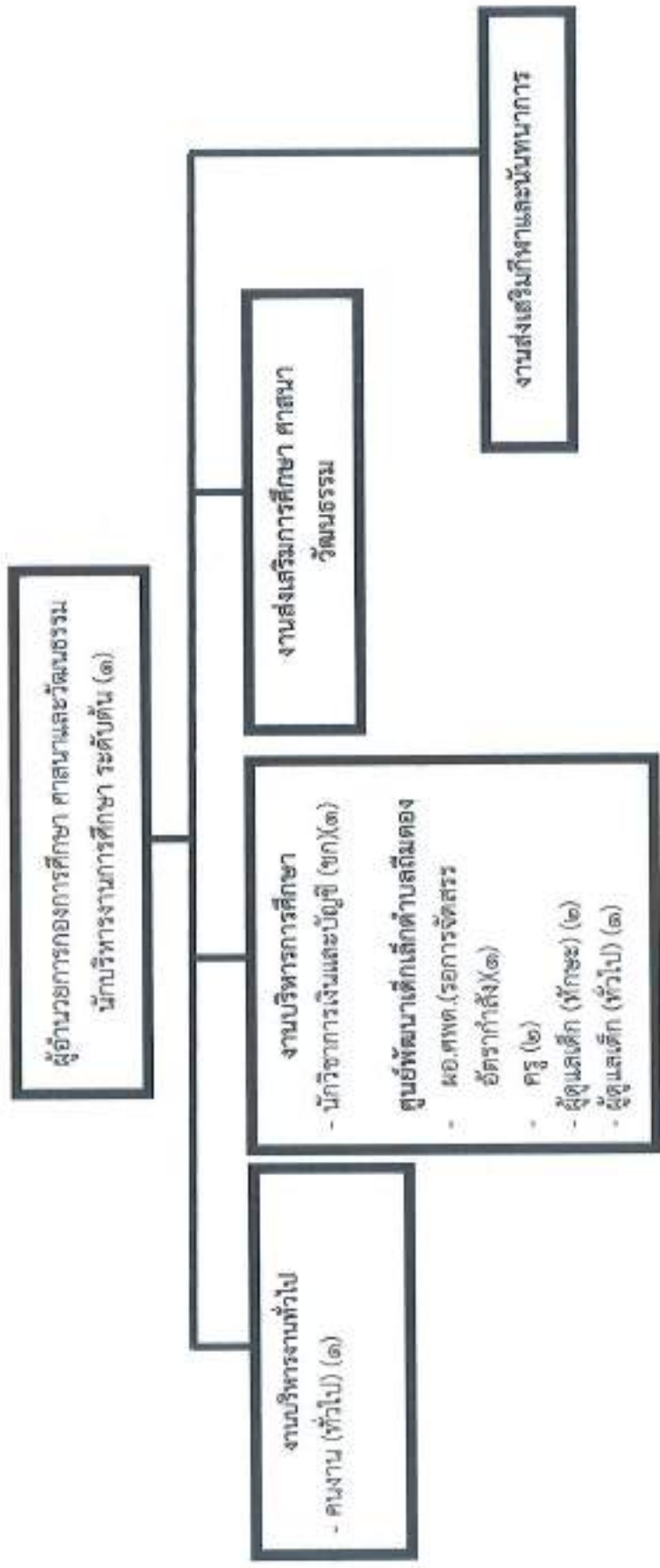
โครงสร้างอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	๑	๒	-	-	-	๓	๓



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	๓	-	๒	-	๒	๓



โครงสร้างอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	จำนวนการ ตั้ง	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	-	-	-	-	-	-	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการทำงานในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนแบ่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนแบ่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินเพิ่ม/เงินค่าตอบแทน
๑			๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปกติ ๑๐๐% (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริการ (ต้น)	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปกติ ๑๐๐% (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริการ (ต้น)	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑+๑๑๑๑๑ cl./๒๒๒๒)	๑๑,๑๑๑ (๑,๐๐๐x๑๑)	
ส่วนปฏิบัติการบริหารส่วนตำบล(๑๑)											
๒	นางอุษา แก้วกระจ่าง	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาบริหาร) (นักบริหารงานทั่วไป)	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ (ต้น)	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ (ต้น)	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑+๑๑๑๑๑)	๑๑,๑๑๑ (๑,๐๐๐x๑๑)	-
๓	นางสิริพร กิ่งแก้ว	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาบริหาร) (นักบริหารงานทั่วไป)	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ กท	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ กท	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑+๑๑๑๑๑)	-	-
๔	นางสารวิทย์ชัย สลสิทธิ์	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาบริหาร) (นักบริหารงานทั่วไป)	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ กท	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ กท	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑+๑๑๑๑๑)	-	-
๕	นางสาวสุวิมล ธีระ	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาบริหาร) (นักบริหารงานทั่วไป)	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ กท	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ กท	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑+๑๑๑๑๑)	-	-
๖	นางสารวิทย์ชัย ไชยเจริญรัตน์	ป.โท (วิชาเศรษฐศาสตร์ สาขาบริหาร) (นักบริหารงานทั่วไป)	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑+๑๑๑๑๑)	-	-
๗	นางสุวิลาภ งามวัน	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาบริหาร) (นักบริหารงานทั่วไป)	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ กท	๒๕-๑-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ กท	๑๑๑,๑๑๑ (๑๑๑,๑๑๑+๑๑๑๑๑)	-	-



แผนยัตราการคลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดสรรงบผู้ดำเนินการกำหนดเขตพื้นที่ตำบลเดิมตอง องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง อำเภอเมืองปาน จังหวัดปาน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดิม		งบอุดหนุน	งบลงทุน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง		
๑			๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร (ทีม)	บริหาร (ทีม)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร (ทีม)	๑๖๖,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๑๖๖,๖๐๐) / (๑๖๖,๖๐๐)	๑๖๖,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๑๖๖,๖๐๐)		
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง													
๒	นางสุภากร แก้วกระชัง	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ (ทีม)	ชำนาญการ (ทีม)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ชำนาญการ (ทีม)	๑๖๖,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๑๖๖,๖๐๐)	๑๖๖,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๑๖๖,๖๐๐)		
๓	นางศศิพร กิ่งแก้ว	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑๖๖,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๑๖๖,๖๐๐)	๑๖๖,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๑๖๖,๖๐๐)		
๔	นางสาวรัชฎิภา สกลสิทธิ์	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพิทักษ์ทรัพย์	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักพิทักษ์ทรัพย์	ชำนาญการ	๑๖๖,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๑๖๖,๖๐๐)	๑๖๖,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๑๖๖,๖๐๐)		
๕	นางสาวสุวิญญา อีราภ	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๖๖,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๑๖๖,๖๐๐)	๑๖๖,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๑๖๖,๖๐๐)		
๖	นางสาวลลิตชญา ไชยศรีอุษณังค์	ป.โท (ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ป.น.	ป.น.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ป.น.	๒๑๗,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๒๑๗,๖๐๐)	๒๑๗,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๒๑๗,๖๐๐)		
๗	นางสุธิดา ยานเป็น	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักฝึกอบรมชุมชน	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักฝึกอบรมชุมชน	ชำนาญการ	๑๖๖,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๑๖๖,๖๐๐)	๑๖๖,๖๐๐ (๑๖๖,๖๐๐-๑๖๖,๖๐๐)		



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมคลอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๖	นางสุภาวดีพงษ์ อมตกร	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์ (สังคม))	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษีได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บภาษีได้	-	๑๑๙,๘๐๐ (๑๒,๑๑๐๙๒)	-
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๗	นางสาวภาณี เมืองแก้ว	ป.ตรี (รัฐศาสตร์ (สังคม))	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๑๙,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐๙๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐๙๒)
กองช่าง(๑๔)									
๑๘	นางนงนุช ศรีวิไล	ป.โท (บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย)	๒๕-๓-๑๕-๒๕๖๑-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวนการ (เต็ม)	จำนวนการ (เต็ม)	๒๕-๓-๑๕-๒๕๖๑-๐๐๑	๑๒๖,๒๐๐ (๑๒,๖๒๐๙๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐๙๒)
๑๙	นายวีรวัฒน์ พรมพิทักษ์	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์ (สังคม))	๒๕-๓-๑๕-๑๙๖๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อัตรา	อัตรา	๒๕-๓-๑๕-๑๙๖๑-๐๐๑	๑๑๙,๘๐๐ (๑๒,๑๘๐๙๒)	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๐	นางสุพจน์ ชันดี	ป.ตรี (ศึกษาศาสตร์ (สังคม))	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	๑๑๙,๘๐๐ (๑๒,๑๘๐๙๒)	-
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๑	นางสาวอุบล สุกอแก้ว	ป.ตรี(การบัญชี)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๑๙,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐๙๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐๙๒)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๔)									
๒๒	นางนงนุช ศรีวิไล	ป.โท (ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย)	๒๕-๓-๑๕-๒๕๖๑-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง (นักบริหารงานการศึกษา)	จำนวนการ (เต็ม)	จำนวนการ (เต็ม)	๒๕-๓-๑๕-๒๕๖๑-๐๐๑	๑๒๖,๒๐๐ (๑๒,๖๒๐๙๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐๙๒)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒๓	นางอัมพมา สุขคำโธ	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ บัณฑิต)	๒๕-๑-๑๙-๑๒๐๙-๑๒	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	๒๕-๓-๐๑-๑๒๐๙-๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๒๐๖,๕๐๐ (๒๐,๖๖๖๕๖)	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๔	นางฉวี มุกดาดี	ม.๖	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	๑๐๑,๐๐๐ (๙,๐๐๐๕๖)	-	๑๒,๐๐๐ (๖,๐๐๐๕๖)
ผู้ช่วยบรรณรักษ์สำนักงานเดิมตอง													
รายงานกระทรวงใช้ให้ลงเมื่อใช้ในการจัดสรรที่ต่ำกว่าซึ่งละจนประมาณ													
๒๕	-	ผู้อำนวยการ ศษ.๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๖	นางดวงเดือน มุกดาดี	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ บัณฑิต)	๒๕-๑-๑๙-๑๒๐๙-๑๒	ครู	ชำนาญการ ศษ.๓	๒๕-๓-๐๑-๑๒๐๙-๐๑	ครู	ชำนาญการ ศษ.๓	ครู	ชำนาญการ ศษ.๓	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗	นางสุภาภรณ์ ขนเงิน	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ บัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๑๒๐๙-๑๒	ครู	ชำนาญการ ศษ.๓	๒๕-๓-๐๑-๑๒๐๙-๐๑	ครู	ชำนาญการ ศษ.๓	ครู	ชำนาญการ ศษ.๓	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานช่างสายอากาศ													
๒๘	นางสาวอุษณีย์ สุขธนะประ	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ บัณฑิต)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	นางสาวบุษยามณี อิ่มแก้ว	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ บัณฑิต)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานช่างทั่วไป													
๓๐	นางสาวศิริประภา ใจงามแก้ว	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์ บัณฑิต)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานตรวจแผนงาน (๑๒)													
๓๑	นางปิ่นประทีป ศรี ทัศน	ป.โท (บริหารธุรกิจ บัณฑิต)	๒๕-๓-๑๒-๑๒๐๙-๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบ ภายใน	ชำนาญการ	๒๕-๑-๑๒-๑๒๐๙-๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบ ภายใน	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	๑๙๙,๐๐๐ (๑๙,๙๐๐๕๖)	-	-



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจห้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill



Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตองเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็น การหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง

องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้



๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตองในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเดิมตอง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม 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 องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตองทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้



โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง**

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม 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 ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น



๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำงานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ



๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยื่นหยักทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมีใช้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุภาพ โดยไม่เหยียดหยาม 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 เพื่อจัด



อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกิดประโยชน์กับผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะอาด รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัตถะหวังไม่ให้เกิดเสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการยื่นข้อทักท้วงต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุโมทนาตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยแพร่หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน



๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ



- ปฏิบัติงานในหน้าที่
- ๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการ
 - ๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้
 - ๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
 - ๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วย ความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้
- ๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
 - ๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว
 - ๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
 - ๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี
 - ๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
 - ๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
 - ๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย
 - ๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น



๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกันให้ความช่วยเหลือ
เกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน
หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดย
ธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย
สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบ
อ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน
ให้ปลอดจากคุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม
จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นใน
สังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิด
ประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึง
ขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม
ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของ
ตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุก
ศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง
โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้อิทธิพลของความรู้และคุณธรรม



- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีซึ้นเป็นลำดับ
- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่

การปฏิบัติ

๓๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วย

กฎหมาย

๓๑. แสดงหรือมีเจตนาร่วมมือร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๓๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๓๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๓๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตอง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.// (๒๕๕๓) // คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ // สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓ / จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙