



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลปลาค้าว  
อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

# คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงความมีศักยภาพในงานบริหารจัดการโดยเฉพาะการบริหารส่วนตำบลต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้จะมีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปลาค้าว มีความต้องการที่จะเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้เพียงพออีก เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เช่นกัน ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาค้าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล/ก.อบต. จังหวัดอำนาจเจริญ พิจารณาต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง (อบต.) ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลปลาค้าว

# สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑

\*\*\*\*\*

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลช่วงระยะเวลา ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า  
อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ

**๑. หลักการและเหตุผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า มีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับตำแหน่งในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลปลาเค้า กำหนดไว้โดยองค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า ได้ดำเนินการตามระเบียบและกฎหมายที่กำหนดไว้ในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

**คำอธิบาย :** ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า ระบุวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจและเก็บรักษาคนดีและเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า

๔. การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๕. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

**คำอธิบาย :** ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอำนาจเจริญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปรมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งกำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารณบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรในการดำเนินงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาค้าว ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

### ๔.๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาการขาดเอกสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ๒) ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก
- ๓) ปัญหาขาดระบบประปา
- ๔) ปัญหาขาดดวงไฟส่องสว่างตามที่สาธารณะ
- ๕) ปัญหาการติดต่อสื่อสารโทรคมนาคม

### ๔.๒. ปัญหาเศรษฐกิจ

- ๑) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ๒) ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๓) ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ
- ๔) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๕) ปัญหาขาดสถานที่ท่องเที่ยว

### ๔.๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๑) ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแหล่งมีการเสพและจำหน่ายเสพติด
- ๒) ปัญหาการไม่มีงานทำ
- ๓) ปัญหาการอพยพย้ายถิ่น
- ๔) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕) ปัญหาความพิการ

### ๔.๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) ปัญหาประชาชนไม่มีความรู้ไม่เข้าใจด้านกฎหมาย
- ๒) ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางเมือง การบริหารของประชาชน
- ๓) ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

### ๔.๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหาคุณภาพดินต่ำ
- ๒) ปัญหาการรुकู้ที่สาธารณะประโยชน์และป่าสงวน
- ๓) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๔) ปัญหาตัดไม้ทำลายป่าของราษฎร
- ๕) การทิ้งขยะและกำจัดขยะมูลฝอย

### ๔.๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๑) ปัญหาด้านการขาดสารอาหาร
- ๒) ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๓) ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ๕) ปัญหาโรคติดต่อ
- ๔) ปัญหาจากเหตุนกหวัดหรือเหตุรำคาญ

๔.๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑) ปัญหาขาดโอกาสทางการศึกษา
- ๒) ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๓) ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กอ่อนกว่าวัยเรียน
- ๔) ปัญหาทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๕) ปัญหาการหางานหางานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๘. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๑) ปัญหาด้านน้ำอุปโภคบริโภคยังไม่ทั่วถึง
- ๒) ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๓) ปัญหาขาดภาชนะเก็บน้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ๔) ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน

๔.๙. ปัญหาด้านอื่นๆ

- ๑) ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นข้างเคียง
- ๒) ปัญหาเกษตรกรรมหนี้สิน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**คำอธิบาย :** ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบจ., พ.ร.บ. เทศบาล พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๒) จัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๓) จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๔) จัดให้มีบริการด้านโทรศัพท์สาธารณะภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึงเพียงพอกับความต้องการ
- (๕) จัดให้มีการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ออกสำรวจและออกเอกสารสิทธิให้กับผู้ถือ

ครองที่ดินอย่างถูกต้อง

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๗) การบำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การควบคุมอาหาร
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีและปราบปรามการลักทรัพย์ให้น้อยลงหรือหมดไป
- (๔) ให้ประชาชนมีความรู้กฎหมายละปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ
- (๕) การผังเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การป้องกันและปราบปราม/ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดแบบยั่งยืน
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) การส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ ตลาดชุมชน
- (๓) การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๔) การรวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึงกัน วางแผนการผลิต การจำหน่าย

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๔) เพิ่มปริมาณป่าไม้ที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชน ให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง
- (๕) จัดให้มีการปักปันแนวเขตที่สาธารณะประโยชน์ให้ชัดเจน

#### ๕.๖ ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา/พัฒนาศูนยเด็กเล็ก
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริม/บำรุงสถานศึกษา/นิเทศงานการศึกษา
- (๔) ส่งเสริมให้มีห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายการศึกษา
- (๕) ส่งเสริมกิจการศาสนา/จัดทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา
- (๖) จัดตั้งศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- (๗) ส่งเสริมให้พัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น(หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล)
- (๘) ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- (๙) ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (๑๐) ส่งเสริมพัฒนากิจการศูนยพัฒนาเด็กเล็ก

#### ๕.๗ ด้านนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดตั้งศูนย์ร้องเรียนร้องทุกข์ให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย
- (๒) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๓) การวางและปรับปรุงผังเมืองรวม
- (๔) การจัดทำแนวเขตการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การดำเนินการป้องกัน และลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลสำคัญ
- (๖) การส่งเสริมการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมด้านการพัฒนาสตรีและครอบครัว
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนชรา คนพิการ
- (๘) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
- (๑๐) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในพื้นที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า ได้ในการให้ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความสุข สะดวกสบายในการสัญจรไปมาและประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ในการแก้ปัญหาดังกล่าว จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ/แผนพัฒนาจังหวัด/แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า

### **การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น**

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

#### **จุดแข็ง (Strengths)**

สภาพภูมิประเทศและสถานที่ตั้ง เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า เป็นที่ราบดอน มีดินอุดมสมบูรณ์ มีความเหมาะสมกับการทำการเกษตร และห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๒๒ กิโลเมตร และห่างจากตัวอำเภอ ประมาณ ๒๒ กิโลเมตร

บุคลากรในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยได้รับการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาความรู้ตามตำแหน่งหน้าที่เป็นประจำทุกปี

ความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกันและกันของคนในท้องถิ่น เนื่องจากสังคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า เป็นสังคมการเกษตร มีความสัมพันธ์กันทางเครือญาติ มีการยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติในการเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโส วิถีชีวิตยังต้องมีการอาศัยพึ่งพากันและกัน ทำให้ประชาชนเกิดความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน

#### **จุดอ่อน (Weaknesses)**

๑. ความยากจน ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ประชาชนประสบปัญหาการว่างงาน ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน ขาดอาชีพเสริม ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ

๒. โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นพอเพียง การคมนาคมไม่สะดวก เพราะอยู่ห่างจากตัวจังหวัด การเดินทางเป็นไปด้วยความยากลำบาก เพราะถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนภายในหมู่บ้านยังเป็นลูกรังทำให้ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมแซมทุกปี รวมทั้งแหล่งน้ำสาธารณะอุปโภคมีไม่เพียงพอ

๓. งบประมาณในการบริการจัดการ มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีและเงินอุดหนุนจากรัฐบาล แต่ก็ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชน

๔. การรับรู้ข่าวสาร สภาพการดำรงชีวิตของประชาชนเป็นอุปสรรคต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ทำให้ประชาชนขาดข้อมูลในการตัดสินใจ ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ขาดการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

๕. การรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพ ประชาชนในตำบลขาดการรวมกลุ่มเพื่อพัฒนาอาชีพ

## การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

### โอกาส (Opportunities )

๑. การปฏิรูปการเมืองและระบบราชการ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ กำหนดให้มีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการบริหารจัดการ ทำให้มีการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ที่อยู่ตามกระทรวง ทบวง กรม ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถบริหารจัดการงบประมาณ กำหนดและวางแผนการพัฒนาได้ตามความต้องการของท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

๒. นโยบายรัฐบาล รัฐบาลชุดปัจจุบันมีนโยบายที่จะแก้ปัญหาความยากจนโดยจัดเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการแก้ไข โครงการต่างๆของรัฐบาลเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน ในฐานรากทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ การตลาด

๓. นโยบายการพัฒนาจังหวัด จังหวัดอำนาจเจริญมีการส่งเสริมการปลูกข้าวหอมมะลิที่เป็นรูปธรรม ทำให้ราคาข้าวหอมมะลิสูงขึ้น

๔. ระบบเศรษฐกิจพอเพียง หลังจากเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี ๒๕๔๐ จากปัญหาการว่างงานของภาคอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานอพยพกลับบ้าน ทำให้ภาครัฐตระหนักถึงแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ถึงแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง มีการส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้กับ คนกลุ่มนี้ อย่างจริงจัง เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

๕. ภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัว จากการดำเนินการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล ทำให้เศรษฐกิจฟื้นตัวมีการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคมากขึ้น ส่งผลให้สินค้าเกษตรกรรมมีราคาดีทำให้เกษตรกรมีกำลังใจในการประกอบอาชีพ มีการพัฒนาอาชีพเพิ่มมากขึ้น

### อุปสรรค (Threats)

๑. การทำการเกษตรแบบต้องอาศัยธรรมชาติเป็นหลัก เนื่องจากขาดแหล่งน้ำต้องประสบปัญหาฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล เป็นอุปสรรคในการประกอบอาชีพ

๒. การแข่งขันทางผลิตภัณฑ์ ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเหมือนกันทั่วประเทศ ทำให้สินค้ามีราคาตกต่ำ ผลผลิตล้นตลาด ถูกพ่อค้าเอารัดเอาเปรียบ

๓. ขาดข้อมูลในการประกอบอาชีพ ถึงแม้รัฐบาลจะมีโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจแต่รายได้ของประชาชนก็ยังไม่สามารถลดรายจ่ายหนี้ภาครัฐเร็วขึ้นได้

๔. ผลกระทบการค้าเสรี จากการเปิดตลาดในระบบการค้าเสรีซึ่งทำให้การค้าเป็นไปด้วยความสะดวกและสินค้าของประเทศไทยไม่สามารถแข่งขันกับสินค้าของประเทศคู่ค้าได้ เนื่องจากสินค้าของประเทศไทยมีต้นทุนการผลิตที่สูง ถึงแม้ว่าจะเปิดการค้าเสรีแต่สินค้าของประเทศไทยยังถูกเอาเปรียบ เพราะประเทศคู่ค้าของไทยมักอ้างว่าสินค้าจากประเทศไทยมีสารพิษปนเปื้อน

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

**คำอธิบาย :** ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมา กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์กรการบริหารส่วนตำบลปลาเค้า วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชนหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวกีฬา และนันทนาการ
๕. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า ได้ปรับขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า เรื่องการปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นจึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในการนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญได้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งในแต่ละสายงานจะมีจำนวนเท่าไร ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด หากแต่ไม่สามารถกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งต่างๆเพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นในปัจจุบัน ทั้งที่ต้องการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เพิ่มขึ้นเพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ติดขัดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรซึ่งจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

อธิบาย : จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.อบจ.,เทศบาลและ อบต.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนและ๑ หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b><u>๑.สำนักปลัด อบต.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> </ul> <p><b><u>๒. กองคลัง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานคลัง</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>-งานการเงินและบัญชี</li> <li>-งานระเบียบการคลัง</li> <li>-งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>-งานจัดหาพัสดุ</li> <li>-งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานบริหารสัญญา</li> </ul> <p><b><u>๓. กองช่าง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมอาคาร</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานการโยธา</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานสำรวจและออกแบบ</li> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul>	<p><b><u>๑.สำนักปลัด อบต.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> </ul> <p><b><u>๒. กองคลัง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานคลัง</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>-งานการเงินและบัญชี</li> <li>-งานระเบียบการคลัง</li> <li>-งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>-งานจัดหาพัสดุ</li> <li>-งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานบำเหน็จบำนาญ</li> <li>- งานบริหารสัญญา</li> </ul> <p><b><u>๓. กองช่าง</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแบบแผนและก่อสร้าง</li> <li>- งานควบคุมอาคาร</li> <li>- งานผังเมือง</li> <li>- งานการโยธา</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานสำรวจและออกแบบ</li> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b><u>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานสาธารณสุข</li> <li>-งานส่งเสริมสาธารณสุข</li> <li>-งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>-งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>-งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> </ul> <p><b><u>๕.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานแผนงานและโครงการ</li> <li>-งานบริหารการศึกษา</li> <li>-งานวิชาการ</li> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>-งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> <li>-งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</li> <li>-งานบริหารทั่วไป</li> </ul> <p><b><u>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</li> <li>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด</li> <li>- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ</li> <li>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ</li> <li>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<p><b><u>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารงานสาธารณสุข</li> <li>-งานส่งเสริมสาธารณสุข</li> <li>-งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>-งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>-งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</li> <li>-งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> </ul> <p><b><u>๕.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานแผนงานและโครงการ</li> <li>-งานบริหารการศึกษา</li> <li>-งานวิชาการ</li> <li>-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>-งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li> <li>-งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</li> <li>-งานบริหารทั่วไป</li> <li>-งานการศาสนางานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</li> </ul> <p><b><u>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</li> <li>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด</li> <li>- งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ</li> <li>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ</li> <li>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลปลาเค้า วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ) จึงแบ่งเป็นราชการออกเป็น ๕ ส่วน และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลปลาเค้า มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

#### (๑) สำนักปลัด ประกอบด้วย

- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)
- นิติกร ระดับชำนาญการ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ
- นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน
- ผช.นักทรัพยากรบุคคล
- พนักงานขับรถยนต์
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์

#### (๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)
- นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน

**(๓) กองช่าง ประกอบด้วย**

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)
- นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน
- นายช่างไฟฟ้าระดับปฏิบัติงาน
- ผช.นายช่างโยธา
- ผช.นายช่างไฟฟ้า
- ผช.นายช่างผังเมือง

**(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย**

- นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน
- เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ระดับชำนาญงาน

**(๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย**

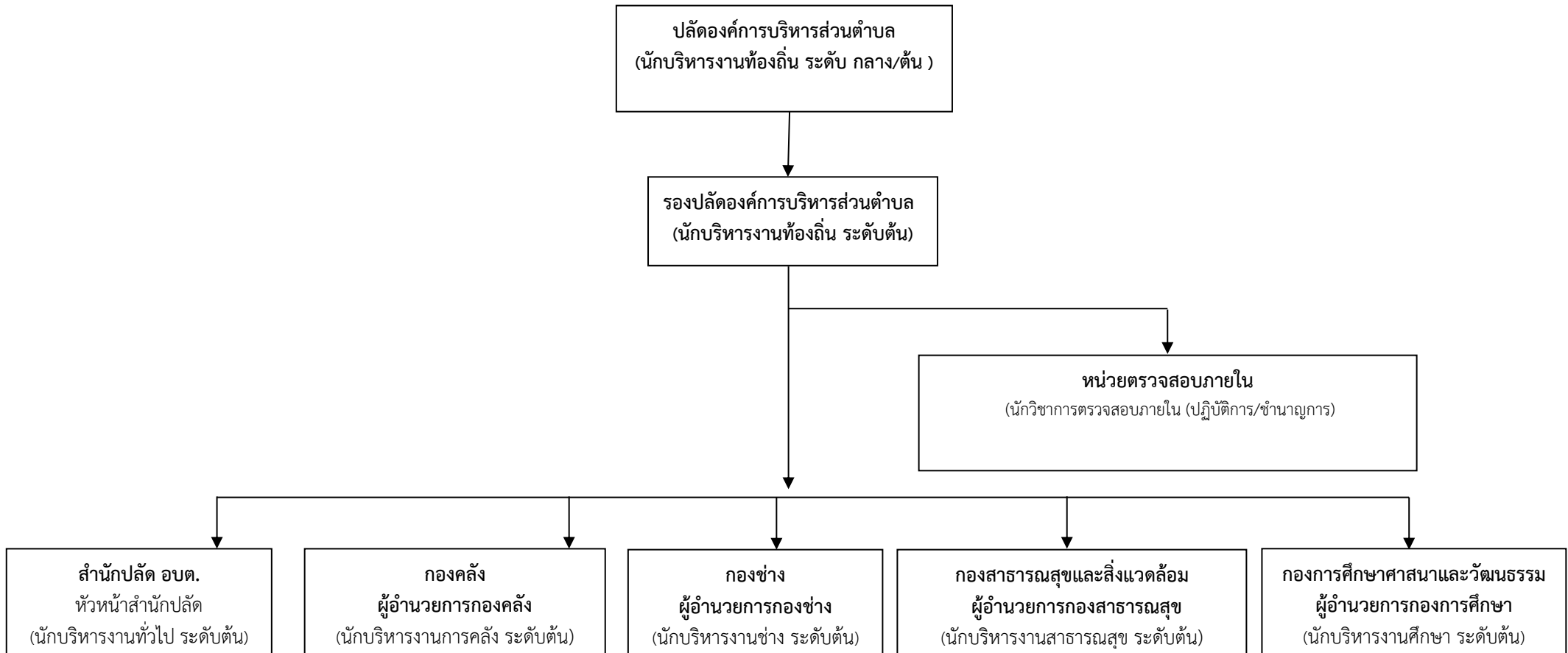
- นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)
- นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ
- ครู
- ครู
- ครู
- ครู
- ครู
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

**(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน**

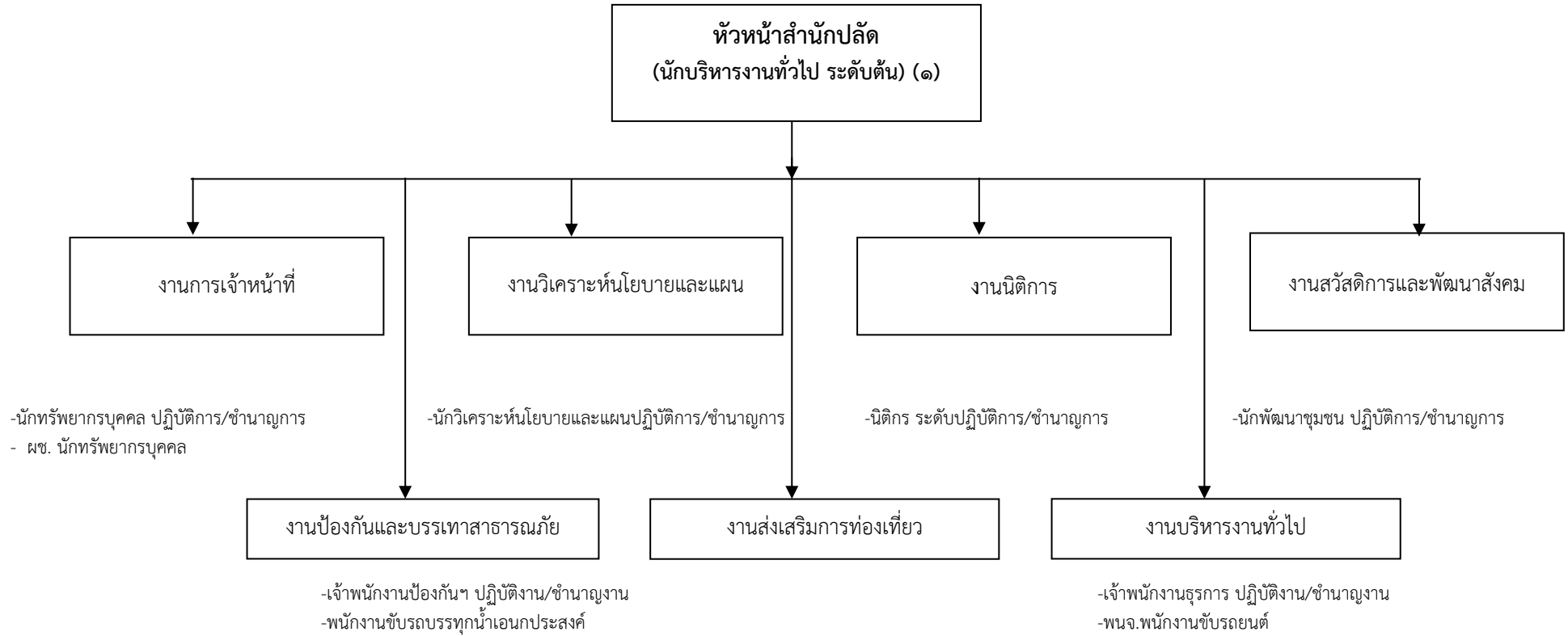
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปลาค้าว

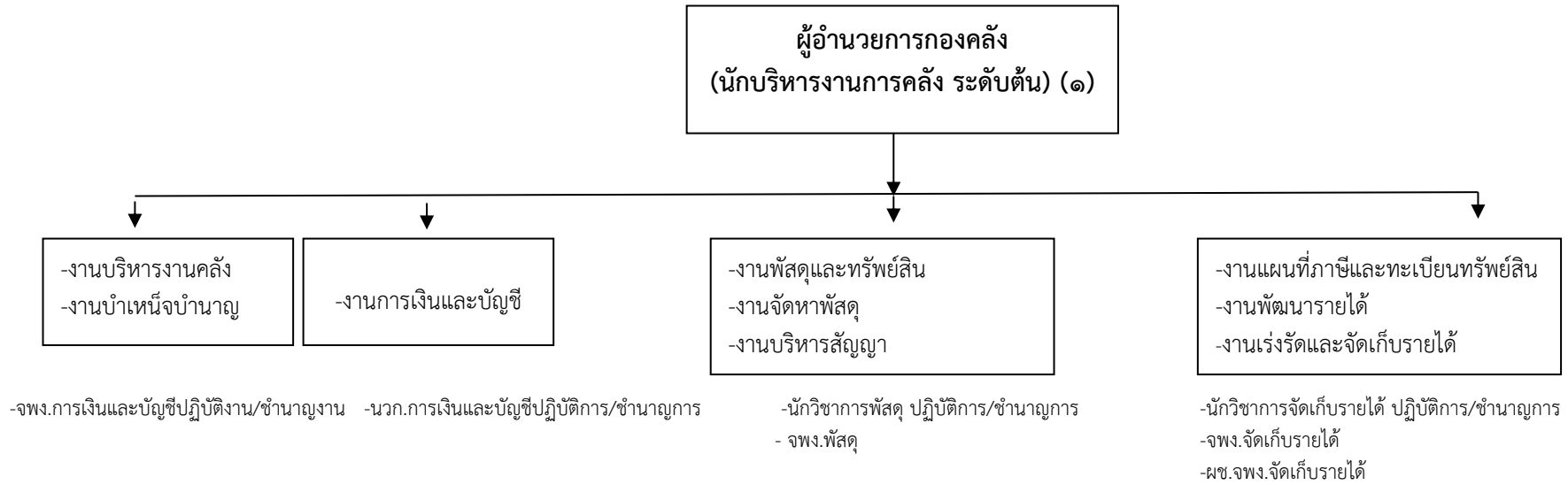


### ๑๐.๑ โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



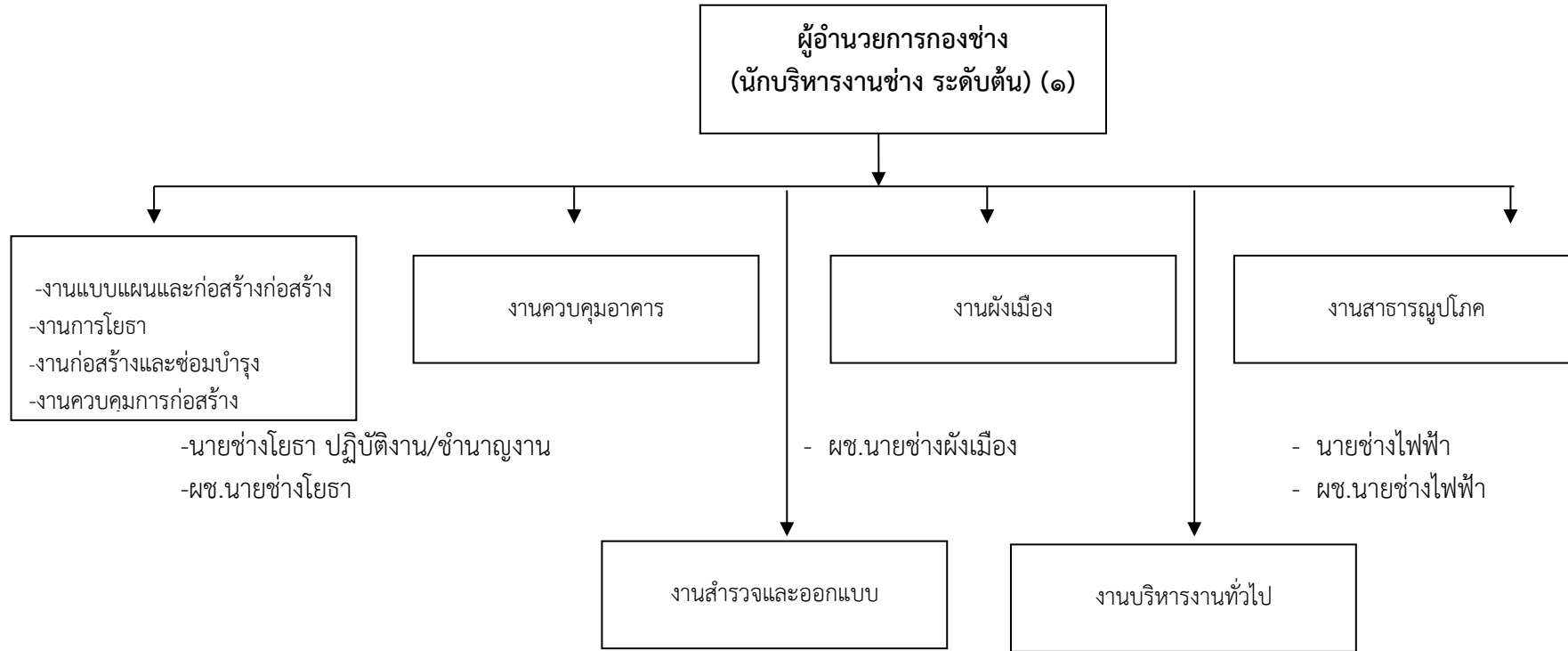
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๔	-	-	-	๒	-	๓	๑

### ๑๐.๒ โครงสร้างกองคลัง



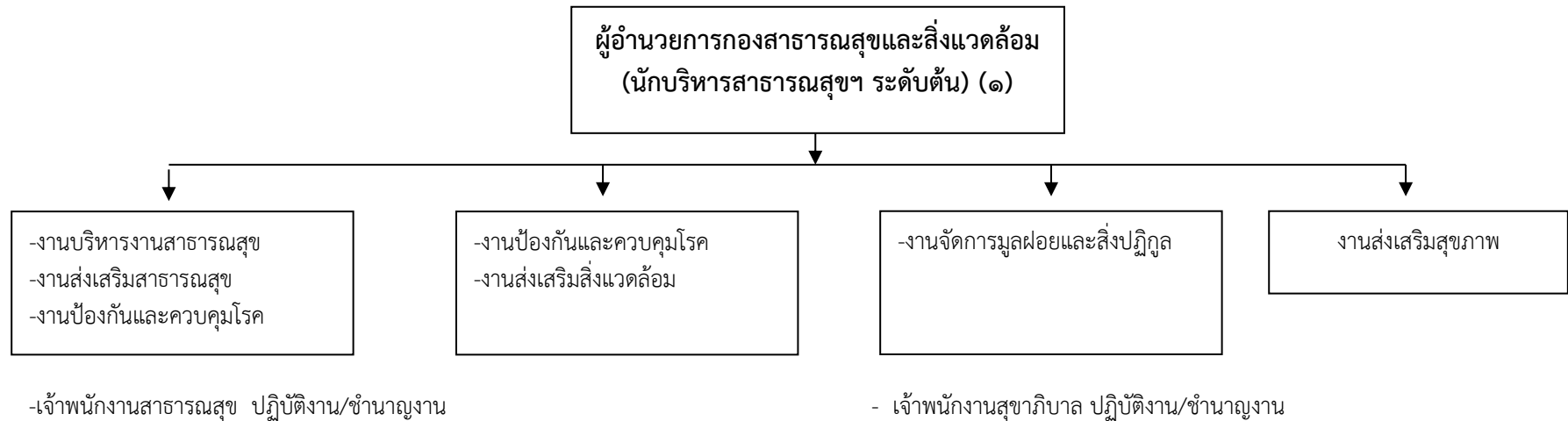
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๑	-

### ๑๐.๓ โครงสร้างกองช่าง



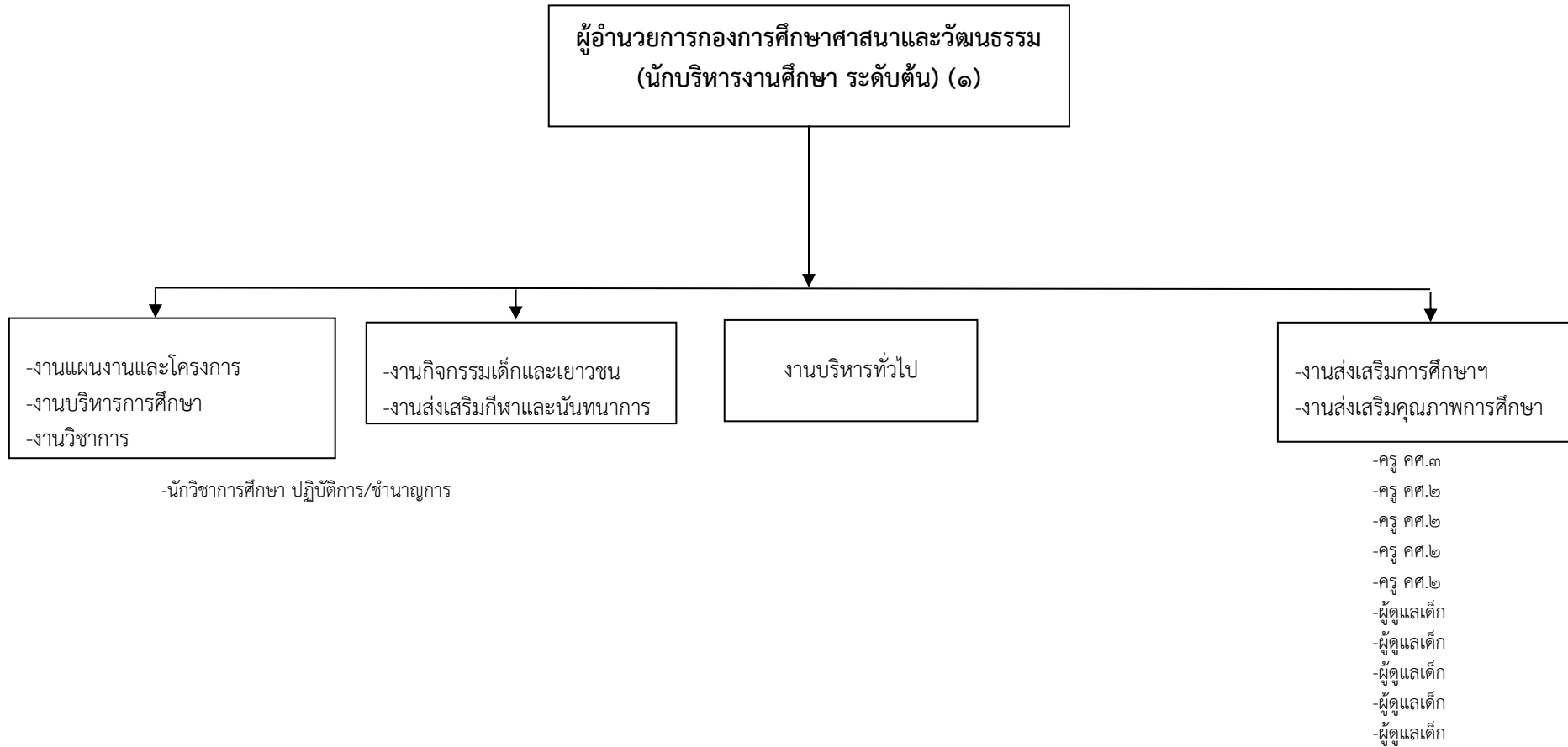
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	-

### ๑๐.๔ โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๔

### ๑๐.๕ โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผอ.สถานศึกษา	ครู	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔	๔	๖	๑





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

**คำอธิบาย :** ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาค้าว กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีกำหนดระยะเวลา ๓ ปีสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในกรปฏิบัติงาน ด้านความรู้เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรการบริหารส่วนตำบลปลาค้าว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรปกครองที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งช่วยประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะมีตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่

สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### **๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว

**คำอธิบาย:** ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว ได้ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าวจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว จะพึงปฏิบัติตัวต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและจะไม่ทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๕. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว จะพึงปฏิบัติหน้าที่ให้ผลงานดีเด่นต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

๖. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว จะพึงใช้ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานหรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์ผลทางที่เป็นประโยชน์ของทางราชการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว  
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

บุญเลิศ โล่ห์คำ  
( นายบุญเลิศ โล่ห์คำ )  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปลาข้าว

**ภาคผนวก**