

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563**

**องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ**

**อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว**

**สารบัญ**

 หน้า

1. หลักการและเหตุผล 3

2 วัตถุประสงค์ 4

 2.1 วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง 3 ปี 4

 2.2 ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 4

3.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 5

 3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง 5

 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 12

 3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน 13

 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 14

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา 17

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง 23

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล 23

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 26

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน 34

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 36

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 41

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 46

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 47

## หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ทัพเสด็จ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ดังนี้

 ๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

 ๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทัพเสด็จแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561–2563ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

 **๒.๑วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

2.1.1เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

 ๒.1.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

 ๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

 ๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ

 ๒.1.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

 ๒.1.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**3.** **กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี**

**3.๑****กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

 **3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

* **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
* **International Personnel Management Association (IPMA)**ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

 **(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ดังนี้

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
* กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
* กลุ่มงานสนับสนุน
* กลุ่มงานช่าง
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

**(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

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

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

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

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

 **- กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

 **3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



 เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective**: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทัพเสด็จ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
		- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
		- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
		- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
	+ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
		- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
		ทัพเสด็จ
		- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
		สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
		- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

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

 **กระจกด้านที่ 4 Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง (การตรวจประเมิน LPA)

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

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร**เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
		- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ**เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ
		เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
		- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพไทย และองค์การบริหารส่วนตำบลทัพราชซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพไทย และ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพราช ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

 องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ไดแตงตั้งคณะทำงานจัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป ประจำป งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบดวย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหนาสวนราชการเปนคณะทำงาน มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบแทนตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล

เปนเลขานุการ จัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆดังตอไปนี้

 3.2.1 วิเคราะหภารกิจ อํานาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกําหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อํานาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นใหสอดคลองกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอําเภอ แผนพัฒนาตําบล นโยบายผูบริหารและ สภาพปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ

 3.2.2 กําหนดโครงสรางการแบงสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอํานาจหนาที่ความรับผิดชอบ ใหสามารถแกปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความตองการของประชาชน

 3.2.3 กําหนดตําแหนงในสายงานตางๆจํานวนตําแหนง และระดับตําแหนง ใหเหมาะสม กับภาระหนาที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสรางความกาวหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานตางๆ

 3.2.๔ กําหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ โดยใหหัวหนา สวนราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกําหนดความจําเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและ อํานาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคํานึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจํานวนขาราชการลูกจางประจําในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง

 3.2.๕ กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจางจํานวนตําแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ

 3.2.๖ จัดทํากรอบอัตรากําลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน  **รอยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจาย

 3.2.๗ ใหพนักงานส่วนตำบล ลูกจางประจําและพนักงานจางทุกคน ไดรับการ**พัฒนาความรู ความสามารถอยางนอยปละ ๑ ครั้ง**

**3.3** **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

* + 1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
		2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
		3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
		4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
		5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ โดยรวม
		6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
		7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

##  3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

 3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

 3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

 3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

 3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

 3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ 2561 – 2563

 3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
| 1 มิ.ย.60 | แต่งตั้งคณะทำงาน |  |
| 7 มิ.ย.60 | ประชุมคณะทำงาน | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ |
| 21 ก.ค.60 | ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง | อบต.หนองหว้า , อบต.คลองหินปูน |
| ส.ค.60 | จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา | พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี |
| 16 – 22 ส.ค.60 | เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดสระแก้วพิจารณา |  |
| 29 ส.ค.60 | ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ |  |
| ก.ย.60 | จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.พระเพลิง | ปลายเดือน ก.ย.60 |
| ก.ย.60 | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี  | 1 ต.ค.60 – 30 ก.ย.63 |
| ต.ค.60 | รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี  | จังหวัดสระแก้ว , อำเภอตาพระยา |

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

 จากการ สํารวจและวิเคราะหสภาพปญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ พบปัญหาและความต้องการความตองการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564
แบงออกเปนดานตางๆ เพื่อสะดวกในการดําเนินการแกไขใหตรง กับความตองการประชาชนอยางแทจริง เช่น

**๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

๑.๑ เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า

๑.๒ ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภค ไม่เพียงพอ (ภัยแล้ง)

๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

**๒. ปัญหาเศรษฐกิจ**

 ๒.๑ ประชาชนหลังไหลเข้าทำงานในเมือง

 ๒.๒ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

 ๒.๓ ปัญหาไม่มีตลาดในการจำหน่ายสินค้า

 ๒.๔ ปัญหาต้นทุนในการทำการเกษตรสูง

**๓. ปัญหาด้านสังคม-การศึกษา**

 ๓.๑ ปัญหาจำนวนประชากรแฝง หลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย

 ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

 ๓.๓ ปัญหาการให้บริการของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

 ๓.๔ ปัญหาบุคลากรขาดทักษะในการส่งเสริมอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้

 ๓.๕ ปัญหาเด็กมั่วสุม มีเพศสัมพันธ์ก่อนวันอันควร

 ๓.๖ ปัญหาการของเด็กและเยาวชน ใช้เทคโนโลยีในทางที่ไม่เหมาะสม

 ๓.๗ ปัญหาเด็กไม่ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

 ๓.๘ ปัญหาการทิ้งบุตร-หลาน ให้ผู้สูงอายุดูแลอยู่บ้าน

**๔. ปัญหาด้านการเมือง-การบริหาร**

๔.๑ ปัญหาการรับฟังข่าวสารในสิ่งที่ผิดๆ

๔.๒ ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการและตระหนักในหน้าที่ของการเป็นพลเมืองที่ดี

๔.๓ ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้ประชาชนไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๔.๔ ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๔.๕ ปัญหาการบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

**๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

 ๕.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๖๒ ปัญหาน้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ ไม่สามารถกักเก็บน้ำมาใช้ในการประกอบ

อาชีพการเกษตรกรรม และอุปโภค – บริโภค ได้เพียงพอ

๕.๓ คลองและแหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน

๔.๔ สำรวจและจัดทำทะเบียนคุมให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและแนวเขตที่ดินสาธารณะประโยชน์

ประจำหมู่บ้าน

**ความต้องการของประชาชน**

**๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

 ๑.๑ ขุดลอกคลองสายหลัก ก่อสร้างถนน คสล. ขุดลอกคลองสายรอง หรือก่อสร้างทางระบาย

น้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติ และขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติ

 ๑.๒ จัดหาโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

 ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง เส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตร หินคลุกและปรับปรุงผิว

 ถนนลาดยาง

**๒. ความต้องการ**ด้าน**เศรษฐกิจ**

 ๒.๑ ส่งเสริมความรู้ในการประกอบอาชีพหลังฤดูเก็บเกี่ยว

 ๒.๒ ลดต้นทุนในการทำการเกษตรได้อย่างเหมาะสม

 ๒.๓ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการหาตลาดให้สินค้าเพื่อจำหน่าย

๒.๔ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการประชากร ที่เข้าทำงานอย่างผิดกฎหมายอย่าจริงจัง

**๓. ความต้องการด้านสังคม – การศึกษา**

 ๓.๑ ปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง

 ๓.๒ ปลูกจิตสำนึกให้เด็กและเยาวชน ให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

 ๓.๓ ส่งเสริมให้ครอบครัวอบอุ่น ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

 ๓.๔ ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนให้ใช้สื่ออย่างเหมาะสมเพื่อลดปัญหาสังคม

 ๓.๕ ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเรียนในระดับที่สูงขึ้น

**๔. ความต้องการด้านการเมือง-การบริหาร**

 ๔.๑ ส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกเพื่อให้ประชาชน รักชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

๔.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนรับฟังข่าวสาร อย่างใช้หลักเหตุ

๔.๓ สรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและก่อสร้างทางระบายน้ำ

๕.๔ จัดหาสถานที่ทิ้งขยะ

 ๕.๕ ดำเนินการเกี่ยวกับผู้บุกรุกที่สาธารณะอย่างจริงจัง

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ**

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาสี่ปี ประจำปี ๒๕61-๒๕๖4 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาสี่ปี ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ คือ *“* ***ทัพเสด็จน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพ ประกอบอาชีพมั่นคงและชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี ”***ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้พัฒนา โดยจัดให้มีการดำเนินการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในสังคมอย่างปกติสุข พัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชน มีอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริหารในความจำเป็นพื้นฐานแก่ชุมชนอย่างทั่วถึงเพื่อให้ตำบลทัพเสด็จเป็นตำบลที่น่าอยู่ต่อไป และองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของตำบลทัพเสด็จได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

 **# ยุทธศาสตร์ที่ 1 ทัพเสด็จน่าอยู่#**

 - การพัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้น่าอยู่และเป็นระเบียบ โดยการจัดกิจกรรมในพื้นที่ในการรักษาความสะอาดของครัวเรือน ตลอดจนรักษาความสะอาดภายในชุมชนของตนเองให้สะอาดน่ามองและน่าอยู่

 - การปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและสถานที่ราชการ หน่วยงานรัฐในพื้นที่ให้น่าอยู่ โดยการจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย สะดวกและมีความปลอดภัย บริการประชาชนอย่างเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส

 - การปลูกต้นไม้ในพื้นที่ ทั้งในบริเวณบ้านและสถานที่ราชการ หน่วยงานรัฐ ทั้งไม้ยืนต้นให้ร่มเงา ดอกไม้ให้มีสีสันสดใส ไม้ประดับ ต้นไม้สีเขียวมองแล้วสบายตา

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

 **# ยุทธศาสตร์ที่ 2 ประชาชนมีคุณภาพ#**

 - การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ปลอดผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

 - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

 - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ

สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

 **# ยุทธศาสตร์ที่ 3 ประกอบอาชีพมั่นคง#**

 - การส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มรายได้แก่ครัวเรือน

 - การให้ความรู้ เพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชนในพื้นที่

 - สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนแก่ประชาชนในพื้นที่ เช่น การสร้างลานตากพืชผลทางการเกษตร การจัดทำปุ๋ยไว้ใช้ในการเกษตร จัดทำน้ำยากำจัดวัชพืชเอง ฯลฯ

 - สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนแก่ประชาชนในพื้นที่ เช่น การสร้างลานตากพืชผลทางการเกษตร การจัดทำปุ๋ยไว้ใช้ในการเกษตร จัดทำน้ำยากำจัดวัชพืชเอง ฯลฯ

- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฏีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

**# ยุทธศาสตร์ที่ 4 ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี#**

- ให้ความสำคัญชุมชนโดยการให้ชุมชนเสนอความคิดเห็นในการบริหารจัดการบ้านเมือง เพื่อการพัฒนาให้ตรงจุดที่ประชาชนในพื้นที่ต้องการ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฏีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน

ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

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

 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต (เศรษฐกิจ คน สังคม)

 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกีฬาและสาธารณสุข

 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

**5.1 เป้าประสงค์**

 5.1.1 การพัฒนาชุมชนน่าอยู่โครงการพื้นฐาน การสาธารณูปโภค น้ำ ไฟฟ้า ถนน

 5.1.2 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน  ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริม สนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาขีดความสามารถภาคการเกษตรปศุสัตว์และพืชผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพ

 5.1.3 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬาให้กับประชาชนในตำบลทุกเพศทุกวัย สนับสนุนการป้องกันโรคติดต่อภายในตำบล การสาธารณสุขขั้นพื้นฐานภายในตำบล

 5.1.4 ส่งเสริมพัฒนาสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

 5.1.5 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

 5.1.6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี  ให้เกิดความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นให้บริการประชาชนในเชิงรุกมุ่งเป้าหมายหลักให้ประชาชนรับบริการอย่างรวดเร็วและทั่วถึงตลอดจนความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

* 1. **ตัวชี้วัด**
		1. มุ่งพัฒนาความต้องการขั้นพื้นฐานด้านโครงสร้างพื้นฐานการสาธารณูปโภค น้ำ ไฟฟ้า ถนน
		2. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความต้องการขั้นพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิต (เศรษฐกิจ คน สังคม)
		3. ส่งเสริมพัฒนากิจกรรมด้านกีฬาและสาธารณสุข
		4. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
		5. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 5.2.6 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาด้านการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรและในพื้นที่ตำบลทัพเสด็จ

**5.3 ค่าเป้าหมาย**

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำและการคมนาคมขนส่ง

- การพัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา

- การก่อสร้างอาคารอเนกประสงค์

- การพัฒนาแหล่งน้ำ อุปโภค-บริโภค สิ่งก่อสร้างเพื่อกั้นน้ำ - ชะลอน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต (เศรษฐกิจ คน สังคม)

 - เศรษฐกิจและการส่งเสริมอาชีพ

 แนวทางที่ 2 งานสวัสดิการสังคม

 - ด้านการศึกษา

 - การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

 - ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

- การพัฒนาด้านบรรเทาสาธารณภัย

 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกีฬาและสาธารณสุข

 - ด้านการสาธารณสุข

- การกีฬาและนันทนาการ

 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

 - บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 - การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

 ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 - การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ

 ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

 - ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

 - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง 6 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) และพิจารณาปัจจัยภายใน (จุดแข็ง ,จุดอ่อน) ปัจจัยภายนอก( โอกาส , อุปสรรค ) ของตำบลทัพเสด็จ ได้ดังนี้

 องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

 (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

 (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

 (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

 (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

 (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

 (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

 (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

 (๓)ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘(๔))

 (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖(๑๐))

 (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

 (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖(๕))

 (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

 (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

 (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

 (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

 (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖(๑๗))

 (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

 (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

 (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

 (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

 (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

 (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

 (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

 (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

 **มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

 (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

 **๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))

 (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

 (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

 (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗,๑๘)

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร**

**ปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและ สมควร (มาตรา ๖๗(๙))

 (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

 (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 (มาตรา ๑๗(๓))

 (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

 (มาตรา ๑๗(๑๖))

 ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึง ถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย

**6.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ จะดำเนินการ มีดังนี้**

**ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

 ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

 ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

1. **สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

 **วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ**

 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
	1. **S มาจาก Strengths**

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

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
	1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อนW1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. มีภาระหนี้สิน |
| โอกาสO1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัดT1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | จุดอ่อน W1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี |
| โอกาสO1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ข้อจำกัดT1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ |

1. **โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

 **8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **1. สำนักปลัด อบต.**1.1 งานบริหารทั่วไป1.2 งานนโยบายและแผน1.3 งานกฎหมายและคดี1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย1.6 งานการเจ้าหน้าที่**2. กองคลัง**2.1 งานการเงินและบัญชี2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**3. กองช่าง**3.1 งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน3.2 งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร3.3งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**4.1 งานบริหารการศึกษา4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและงานกีฬาและนันทนาการ | **1. สำนักปลัด อบต.**1.1 งานบริหารงานทั่วไป1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน1.3 งานกฎหมายและคดี1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย1.6 งานการเจ้าหน้าที่**2. กองคลัง**2.1 งานการเงินและบัญชี2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**3. กองช่าง**3.1 งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน3.2 งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร3.3งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**4.1 งานบริหารการศึกษา4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและงานกีฬาและนันทนาการ |  |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

 จากข้อ **8.1 โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน
ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด
ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2551 เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารสว่นตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ
มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักงานปลัด

1.1 พนักงานส่วนตำบล 5 อัตรา

1.2 พนักงานจ้าง 12 อัตรา

1. กองคลัง

2.1 พนักงานส่วนตำบล 5 อัตรา

2.2พนักงานจ้าง 3 อัตรา

1. กองช่าง

3.1 พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา

3.2 พนักงานจ้าง 5 อัตรา

1. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา

4.2 พนักงานครู 3 อัตรา

4.3 พนักงานจ้าง 8 อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีรองปลัดองค์การบริหารส่วรนตำบล จำนวน 1 คน เป็นผู้ช่วยปลัด และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) 4 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ 3.1.3 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **งาน** | **จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)** |
| **พนักงาน** | **ลจ.ประจำ** | **พ.ภารกิจ** | **พ.ทั่วไป** |
| สำนักงานปลัด | งานบริหารงานทั่วไป | 1 | - | 3 | 4 |
| งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | - | 1 | - |
| งานกฎหมายและคดี | - | - | - | - |
| งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | 1 | - | - | - |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | - | 2 | 2 |
| งานการเจ้าหน้าที่ | 1 | - | - | - |
| กองคลัง | งานการเงินและบัญชี | 3 | - | 1 | - |
| งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | 1 | - | 1 | - |
| งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | 1 | - | 1 | - |
| กองช่าง | งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน | 1 | - | 1 | - |
| งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร | 1 | - | 1 | - |
| งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง | 1 | - | 1 | 2 |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | งานบริหารการศึกษา | 1 | - | 1 | - |
| งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและงานกีฬาและนันทนาการ | 4 | - | 5 | 3 |

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จใน 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. **ยุทธศาสตร์ที่ 1 มาตรฐานทัพเสด็จน่าอยู่**
2. **ยุทธศาสตร์ที่ 2 ประชาชนมีคุณภาพ**
3. **ยุทธศาสตร์ที่ 3 ประกอบอาชีพมั่นคง**
4. **ยุทธศาสตร์ที่ 4 ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1** **มาตรฐานทัพเสด็จน่าอยู่**  | - การพัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้น่าอยู่และเป็นระเบียบ โดยการจัดกิจกรรมในพื้นที่ในการรักษาความสะอาดของครัวเรือน ตลอดจนรักษาความสะอาดภายในชุมชนของตนเองให้สะอาดน่ามองและน่าอยู่- การปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและสถานที่ราชการ หน่วยงานรัฐในพื้นที่ให้น่าอยู่ โดยการจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย สะดวกและมีความปลอดภัย บริการประชาชนอย่างเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส- การปลูกต้นไม้ในพื้นที่ ทั้งในบริเวณบ้านและสถานที่ราชการ หน่วยงานรัฐ ทั้งไม้ยืนต้นให้ร่มเงา ดอกไม้ให้มีสีสันสดใส ไม้ประดับ ต้นไม้สีเขียวมองแล้วสบายตา- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ | - ปลัด อบต.- รองปลัด อบต.- หัวหน้าสำนักปลัด- ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง- ผอ.กองการศึกษาฯ- นักทรัพยากรบุคคล- นักพัฒนาชุมชน-นายช่างโยธา- ครูผู้ดูแลเด็ก- พนักงานจ้างทุกส่วนราชการ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2** **ประชาชนมีคุณภาพ**  | - ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อให้บริการด้านทันตกรรมการจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่  | - ปลัด อบต.- รองปลัด อบต.- หัวหน้าสำนักปลัด- นักพัฒนาชุมชน- พนักงานผู้ช่วยเหลือ จนท.- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน  |
| - ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและสิ่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา  | - ปลัด อบต.- รองปลัด อบต.- ผอ.กองการศึกษา- นักวิชาการศึกษา- ครู /ผช.ครู/ ผดด.. |
| - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส | - ปลัด อบต.- นักพัฒนาชุมชน- ผช.จพง.ธุรการ |
| - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ | - ปลัด อบต.- รองปลัด อบต.- ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา- จพง.ธุรการ กองช่าง- ผช.นายช่างโยธา- จพง.ป้องกันฯ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3****ประกอบอาชีพมั่นคง** | - การส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มรายได้แก่ครัวเรือน- การให้ความรู้ เพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพเสริมแก่ประชาชนในพื้นที่- สนับสนุนการจัดกิจกรรมในการเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุนแก่ประชาชนในพื้นที่ เช่น การสร้างลานตากพืชผลทางการเกษตร การจัดทำปุ๋ยไว้ใช้ในการเกษตร จัดทำน้ำยากำจัดวัชพืชเอง ฯลฯ- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฏีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร  | - ปลัด อบต.- รองปลัด อบต.- หน.สำนักปลัด- นักพัฒนาชุมชน- เจ้าหน้าที่ทุกส่วนราชการ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4** **ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี** | - ให้ความสำคัญชุมชนโดยการให้ชุมชนเสนอความคิดเห็นในการบริหารจัดการบ้านเมือง เพื่อการพัฒนาให้ตรงจุดที่ประชาชนในพื้นที่ต้องการ  | - ปลัด อบต.- รองปลัด อบต.- หน.สำนักปลัด- นักพัฒนาชุมชน- ผอ.กองช่าง- ผอ.กองการศึกษาฯ |
| - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฏีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร  | - ปลัด อบต.- รองปลัด อบต.- หน.สำนักปลัด- นักพัฒนาชุมชน- ผอ.กองช่าง- ผอ.กองการศึกษาฯ- จนท.จ้างทุกส่วนราชการ |
| - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ  | - ปลัด อบต.- รองปลัด อบต.- หน.สำนักปลัด- นักพัฒนาชุมชน- ผอ.กองช่าง- ผอ.กองการศึกษาฯ- จนท.จ้างทุกส่วนราชการ |
| - การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน | - ปลัด อบต.- รองปลัด อบต.- ผอ.กองช่าง- นายช่างโยธา |

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561– 2563**

 จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 – 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | **อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า** | **เพิ่ม /ลด** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕61** | **๒๕62** | **๒๕๖3** | **๒๕61** | **๒๕62** | **๒๕๖3** |
| ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) | ๑ |  ๑ | ๑ | ๑ |  - | - |  **-** |  |
| รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 |  | - | - |  |
| **สำนักงานปลัด** |   |   |   |   |   |   |   |  |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ |  - |  - |  - |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ |  - |  - |  - |  |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ |  - |  - | - |  |
| นักพัฒนาชุมชน (ชก.) |  |  | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | **-** |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | 1 | 1 | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| คนครัว | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ |  - | - | - |  |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - |  - |  |
| คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานดับเพลิง | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **กองคลัง** |   |   |   |   |   |   |   |  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ |  - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ |  - |  - |  - |  |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง. ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ |  - | - |  - |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | **อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า** | **เพิ่ม /ลด** | **หมายเหตุ** |
| **๒๕61** | **๒๕62** | **๒๕๖3** | **๒๕61** | **๒๕62** | **๒๕๖3** |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ครู | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ดูแลเด็ก | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **กองช่าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) | 1 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นายช่างโยธา | 1 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| นายช่างโยธา | 1 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |  1 |  1 |  1 | 1 |  - |  - | - |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| คนงาน | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **รวม** | **48** | **48** | **48** | **48** | **-** | **-** | **-** |  |
|

**๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น (แยกตามส่วนราชการ)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ**

องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) ปัจจุบันจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | อัตราค่าตอบแทน | รวม(บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕63 |
| ๑ | ปลัดอบต (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) | ๑ |  | 550,800 | 14,880 | 15,480 | 15,960 |
| 2 | รองปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) | 1 |  | 391,320 | 13,320 | 13,440 | 13,320 |

**๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ**

๑.๑ สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบันจำนวน 8 ตำแหน่ง 7 อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | อัตราค่าตอบแทน | รวม(บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕๖3 |
| 1 | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น ) | ๑ |  | 335,880 | 11,760 | 11,880 | 12,240 |
| 2 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | 1 | 0 | 355,320 | 12,000 | 12,000 | 12,000 |
| 3 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.) | ๑ | 0 | 188,640 | 7,440 | 7,440 | 7,320 |
| 4 | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | 0 | 355,320 | 12,000 | 12,000 | 12,000 |
| 5 | นักพัฒนาชุมชน (ชก.) | ๑ |  | 260,520 | 10,920 | 11,160 | 11,280 |

๑.๒ สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบัน 8 ตำแหน่ง 10 อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | อัตราค่าตอบแทน | รวม(บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑ | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | 0 | 230,280 | ๘,๒๘๐ | 4,560 | 9,240 |
| ๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ |  |  |  |  |  |
| ๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๐ | 112,800 | ๐ | ๑๑๒,๘๐๐ |  ๔,๕๖๐ |
| ๔ | พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๐ | 112,800 | ๐ | ๑๑๒,๘๐๐ |  ๔,๕๖๐ |
| ๕ | พนักงานขับรถยนต์ | ๒ |  |  |  |  |  |
| ๖ | ภารโรง | ๑ | 9,000 | 108,000 | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๗ | คนครัว | ๑ | 9,000 | 108,000 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | คนงาน | 1 | 9,000 | 108,000 | ๐ | ๐ | ๐ |
| 9 | พนักงานดับเพลิง | 2 | 0 | 216,000 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | คนงาน | 1 | 0 | 108,000 | 0 | 0 | 0 |

**๒.กองคลัง**

๒.๑ กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | อัตราค่าตอบแทน | รวม(บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) | ๑ | 0 | 365,760 | ๑๑,๑๖๐ | 3,000 | 12,960 |
| ๒ | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๐ | 309,000 | 8,580 | 10,470 | 12,000 |
| ๓ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.) | ๑ | 15,720 | 188,640 | ๖,๖๐๐ | 1,860 | 7,440 |
| ๔ | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) | ๑ | 12,650 | 152,280 | ๕,๒๘๐ | 1,440 | 6,360 |
| ๕ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | ๑ | ๐ | 256,440 | 7,080 | 8,520 | 9,720 |

๒.๒ กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบัน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | อัตราค่าตอบแทน | รวม(บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ |  |  |  |  |  |
| ๒ | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ | ๑ |  |  |  |  |  |
| 3 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 0 | 130,800 | 0 | 130,800 | 4,560 |

**๓.กองช่าง**

๓. กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | อัตราค่าตอบแทน | รวม(บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ |  |  |  |  |  |
| ๒ | นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๐ | 256,440 | 7,080 | 8,520 | 9,720 |
| ๓ | นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๐ | 190,980 | 7,080 | 6,210 | 6,540 |

๓.๒ กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบัน 4 ตำแหน่ง 5 อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | อัตราค่าตอบแทน | รวม(บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ |  |  |  |  |  |
| ๒ | คนงาน | ๒ | 18,000 | 216,000 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | 1 | 0 | 130,800 | 0 | 130,800 | 4,560 |
| 4 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 0 | 130,800 | 0 | 130,800 | 4,560 |

**๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

๔.๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | อัตราค่าตอบแทน | รวม(บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ) | ๑ | ๐ | 388,200 | 13,920 | 12,360 | 13,620 |
| ๒ | นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ | ๑ |  |  |  |  |  |
| ๓ | ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) | ๓ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |

๔.๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน(คน) | อัตราค่าตอบแทน | รวม(บาท) | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี |
| ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| ๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | 0 | 112,800 | ๐ | ๑๑๒,๘๐๐ |  ๔,๕๖๐ | ๐ | ๑๑๒,๘๐๐ |  ๔,๕๖๐ |
| ๒ | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ๓ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๓ | ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| 4 | ผู้ดูแลเด็ก | 2 | 0 | 108,000 | 0 | 0 | 0 |

**ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ปี ๒๕61 | ปี ๒๕62 | ปี ๒๕63 |
| ๑ | ๒๘,๕๙๘,๘๐๐ | 30,875,400 | 44,600,000 |

1. ตารางเอ็กเซล แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

1. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง

|  |
| --- |
| **ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง****(บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **สำนักงานปลัด** | **กองคลัง** | **กองช่าง** | **กองการศึกษาศาสนาฯ** | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** |
| **พนักงส่วนตำบล**- นักบริหารงานทั่ว่ไป(ระดับต้น) (1)- นักจัดการงานทั่วไป ชก (1)- นักทรัพยากรบุคคล ชก (1)- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก(1)- นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (ว่าง)- จพง.ป้องกันฯ (ชง) (1)- เจ้าพนักงานธุรการ ปง (1)**ลูกจ้างประจำ**-พนักงานสูบน้ำ**พนักงานจ้าง**- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (1)- พนักงานขับรถยนต์ (1)- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(1)- ภารโรง (1)- ยาม (1)- คนงาน (1) | **พนักงส่วนตำบล*** นักบริหารงานคลังระดับต้น (1)
* นักวิชาการเงินและบัญชี ชก(1)
* เจ้าพนักงานพัสดุ ชง (1)
* จพง.การเงินและบัญชี ชง (1)
* จพง.จัดเก็บรายได้ ปง/ชง (ว่าง)
* จพง.พัสดุ ปง/ชง (1)

**ลูกจ้างประจำ*** จพง.จัดเก็บรายได้ (1)

**พนักงานจ้าง*** ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ (1)
* ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (1)
 | **พนักงส่วนตำบล*** นักบริหารงานช่างระดับต้น (1)
* นายช่างโยธา ชง (2)
* เจ้าพนักงานธุรการ ชง (1)

**พนักงานจ้าง*** ผู้ช่วย นายช่างโยธา (1)
 | **พนักงส่วนตำบล*** นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (1)
* นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (ว่าง)

**พนักงานครู*** ครู (3)

**พนักงานจ้าง*** ผู้ช่วย นักวิชาการศึกษา(1)
* ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(3)
* ผู้ดูแลเด็ก(8)
 | **พนักงส่วนตำบล*** นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น (1)
* พยาบาลวิชาชีพ (3)
* จพง.สาธารณสุข ปง (1)
* จพง.ทันตสาธารณสุข ชง (1)
* จพง.ธุรการ ปง (1)

**พนักงานจ้าง*** ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (1)
* พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (1)
* คนงานประจำรถเก็บชยะ (3)
* ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย(ด้านการนวด) (1)
* คนงาน (2)
* ยาม (1)
* พนักงานผู้ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย (1)
 |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด**

หัวหน้าสำนักงานปลัด

นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (1)

**งานกฎหมายและคดี**

**งานการเจ้าหน้าที่**

* นักทรัพยากรบุคคล ชก (1)
* ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (1)

**งานบริหารนโยบายและแผน**

* นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก (1)

**งานบริหารงานทั่วไป**

* นักจัดการงานทั่วไป ชก (1)
* เจ้าพนักงานธุรการ ปง (1)
* พนักงานขับรถยนต์ (1)
* คนงาน (1)
* ยาม (1)
* ภารโรง (1)

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

* จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง (1)
* พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (1)

**งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**

* นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก (ว่าง)
* พนักงานสูบน้ำ (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง**

ผู้อำนวยการกองคลัง

นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (1)

**งานการเงินและบัญชี**

* นักวิชาการเงินและบัญชี ชก(1)
* เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง (1)
* ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1)

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

* จพง.จัดเก็บรายได้ ปง/ชง (1)
* จพง.จัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ) (1)

**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

* เจ้าพนักงานพัสดุ ชง (1)
* เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง(ว่าง)
* ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 1 | 1 | - | 1 | 3 | 1 | 2 | - |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง**

ผู้อำนวยการกองช่าง

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (1)

**งานก่อสร้าง**

* นายช่างโยธา ชง (1)
* ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)

**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**

* นายช่างโยธา ชง (1)

- จพง.ธุรการ ชง. (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 1 | - | - | 3 | - | - | 1 | - |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นักบริหารการศึกษา ระดับต้น (1)

**งานบริหารการศึกษา**

* นักวิชาการศึกษา ปก/ ชก (ว่าง)
* ครู (3)
* ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (3)
* ผู้ดูแลเด็ก (8)

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

* ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ครู  | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 1 | - | 1 | 3 | - | 4 | 8 |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

**12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

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

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

 ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบล ทัพเสด็จประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

**13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ**

องค์การบริหารส่วนตำบลทัพเสด็จ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก