****

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย**

**อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว**

**งานการเจ้าหน้าที่**

**สำนักปลัด**

**โทรศัพท์ 037-247981**



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย**

**เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**

---------------------------------

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564- 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา 15 และ 25 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2566 จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ดังนี้

1. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

2. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2566

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

 ประกาศ ณ วันที่ 15 เดือนกันยายน พ.ศ.2566

( นางสาวนิภาพร ถาวรยิ่ง )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 2

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 3

4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย 15

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย 19

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้ายดำเนินการ 21

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 21

8. โครงการสร้างการกำหนดส่วนราชการ 24

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 27

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 29

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 37

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 41

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง 43

บรรณานุกรม 44

..........................................................................

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569**

**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว**

 **\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**1. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ 8/2566 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2566 มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

**2. วัตถุประสงค์**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้ายกำหนดจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 – 2569) ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ กำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และกำหนดภาระค่าใช้จ่าย ในการบริหารงานบุคคลตามแนวทางประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567 – 2569) ดังนี้

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**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 เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์การ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลท่านางแนว ดังนี้

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านางแนวเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท 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 ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่านางแนว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล 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 ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตาม

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบการดําเนินงาน การบริหารจัดการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชีการพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย 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 ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ที่มีอยู่ดังนี้

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

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

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

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

* + **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
		- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
		- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
		- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
	+ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
		- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
		หนองหมากฝ้าย
		- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
		สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
		- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย 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**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย (การตรวจประเมิน LPA)

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

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม หน่วยตรวจสอบภายใน
		- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะเคียนบอน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตะเคียนบอน อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองน้ำใส อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567-2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569

 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ไดแตงตั้งคณะทำงานจัดทําแผนอัตรากําลัง 3 ป ประจำป งบประมาณ 2567-2569 ซึ่งประกอบดวย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหนาสวนราชการเปนคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เปนเลขานุการ จัดทําแผนอัตรากําลัง 3 ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆ ดังตอไปนี้

 3.2.1 วิเคราะหภารกิจ อํานาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกําหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อํานาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นใหสอดคลองกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอําเภอ แผนพัฒนาตําบลนโยบายผูบริหารและสภาพปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย

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

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

ตางๆ

 3.2.4 กําหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย โดยใหหัวหนาสวน ราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกําหนดความจําเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและ อํานาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคํานึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจํานวนขาราชการ ลูกจางประจําในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง

 3.2.5 กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง จํานวนตําแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย

 3.2.6 จัดทํากรอบอัตรากําลัง 3 ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน

**รอยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจาย

 3.2.7 ใหพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจางทุกคน ไดรับการ**พัฒนาความรู ความสามารถอยางนอยปละ 1 ครั้ง**

**3.3**  **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

* + 1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
		2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
		3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านางแนว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
		4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
		5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย โดยรวม
		6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
		7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

##  3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

 3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

 3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

 3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

 3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ 2564-2566

 3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็น พื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลหนองหมากฝ้ายที่สำคัญ ดังนี้

**ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**ปัญหา**

1. ปัญหาด้านการคมนาคม เดินทาง สัญจร
2. ปัญหาด้านการขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภค
3. ปัญหาด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ

**สภาพปัญหา**

1. เส้นทางการคมนาคมไม่ได้มาตรฐาน
2. น้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค – บริโภคไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง
3. ไฟฟ้าไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน

**ความต้องการ**

1. ต้องการถนนลาดยางในเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างตำบล ถนนคอนกรีตในซอย และถนนลูกรังที่ได้มาตรฐานในการขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตร
2. ต้องการแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการผลิตประปาหมู่บ้าน ให้เพียงพอตลอดทั้งปี
3. ต้องการแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค
4. ต้องการไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

**ด้านเศรษฐกิจ**

**ปัญหา**

1. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตร เช่น ต้นทุนสูง ราคาตกต่ำ
2. เกษตรกรขาดองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพ
3. ปัญหาการว่างงานของผู้ด้อยโอกาส
4. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

**สภาพปัญหา**

1. เกษตรกรไม่มีความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพและไม่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการผลิต
2. เกษตรกรไม่มีเงินทุนและวัสดุอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
3. ประชาชนไม่มีรายได้หลังจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต
4. แหล่งน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอในการทำการเกษตรตลอดทั้งปี

**ความต้องการ**

1. ต้องการวัสดุอุปกรณ์ อบรมให้ความรู้ และช่วยเหลือการผลิตทางการเกษตร
2. อบรมให้ความรู้ และส่งเสริมอาชีพ
3. ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต
4. แหล่งน้ำเพียงพอในการทำการเกษตรตลอดทั้งปี

**ด้านสังคม**

**ปัญหา**

1. ปัญหายาเสพติด การทะเลาะวิวาท ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. ปัญหาด้านสุขภาพร่างกาย
3. ปัญหาผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
4. ปัญหาสาธารณภัย เช่น วาตภัย อุทกภัย อัคคีภัย ฯลฯ

**สภาพปัญหา**

1. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเสี่ยง
2. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพ
3. ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ไม่มีผู้ดูแล
4. บ้านเรือนของประชาชนได้รับความเสียจากปัญหาสาธารณภัย

**ความต้องการ**

1. จัดกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
2. ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขกับประชาชน
3. จัดกิจกรรมดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
4. ช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัย

**ด้านการเมือง การบริหาร**

**ปัญหา**

1. ประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
2. จำนวนบุคลากรไม่ครบตามตำแหน่ง หน้าที่และภารกิจ

**สภาพปัญหา**

1. การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม หรือการดำเนินงานในรูปคณะกรรมการ ประชาชนยังไม่

เข้าใจในอำนาจหน้าที่

1. จำนวนบุคลากรไม่ครบและตรงตามตำแหน่ง

**ความต้องการ**

1. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
2. สรรหาบุคลากรให้ครบทุกตำแหน่ง

**ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**ปัญหา**

1. ขาดการดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การบุกรุกที่สาธารณะ
3. มลภาวะควัน กลิ่น จากลานตากมันสำปะหลัง

**สภาพปัญหา**

1. การดูแล บำรุงรักษาป่าชุมชน แหล่งน้ำสาธารณะ ไม่มีความต่อเนื่อง
2. มีการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์ต่างๆ เช่น อ่างน้ำ ป่าชุมชน
3. เกิดมลภาวะด้านควัน กลิ่นเหม็น และน้ำเน่าเสีย จากลานตากลานมันสำปะหลัง

**ความต้องการ**

1. จัดตั้งคณะกรรมการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. จัดทำแนวเขตที่สาธารณะประโยชน์
3. จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับการป้องกันมลภาวะ

**ด้านการสาธารณสุข**

**ปัญหา**

1. ในแต่ละปีประชาชนจะป่วยเป็นโรคติดต่อต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปาก ฯลฯ
2. ประชาชนได้รับสารพิษ สารเคมี สะสมในร่างกาย
3. การได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการอันตราย

**สภาพปัญหา**

1. ในช่วงฤดูฝนจะมีประชาชนป่วยเป็นโรคไข้เลือดออก
2. เด็กป่วยเป็นโรคมือเท้าปาก และมีการแพร่ระบาดไปสู่คนอื่น
3. เกษตรกรได้รับสารเคมี สารพิษจากการประกอบอาชีพ
4. กิจการอันตรายส่งผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียง

**ความต้องการ**

1. การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อต่างๆ
2. การป้องกันและแก้ไขการได้รับสารพิษจากการประกอบอาชีพของเกษตรกร
3. ลดผลกระทบต่อประชาชนที่อาศัยอยู่บริเวณใกล้เคียงกับกิจการอันตราย

**ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

**ปัญหา**

1. นักเรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับ
2. นักเรียนไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เรียนต่อในสาขาที่มีความชอบ
3. เด็กด้อยโอกาสขาดวัสดุ อุปกรณ์ และทุนการศึกษา
4. เยาวชนส่วนน้อยเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

**สภาพปัญหา**

1. นักเรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับเนื่องจากฐานะครอบครัว การไม่ตั้งใจเรียน ฯลฯ
2. ขาดการแนะนำให้ได้รู้จักความชอบ ความถนัดของตนเอง
3. นักเรียนไม่มีวัสดุ อุปกรณ์ในการเรียน และเงินทุนการศึกษา
4. เยาวชนไม่ให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

**ความต้องการ**

1. จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้มีกลุ่มปรึกษา ร่วมแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือกันในกลุ่ม
2. จัดกิจกรรมแนะนำให้ความรู้การประกอบอาชีพสาขาต่างๆ
3. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ทุนการศึกษา ให้กับนักเรียนที่มีฐานะยากจน
4. รณรงค์ ชักชวน หรือจัดกิจกรรมจูงใจให้เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรม

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบล

หนองหมากฝ้าย สามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ โดยแยกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

 **ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

 **ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย**

 **ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

 **ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตร**

 **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านบริหารจัดการ**

**บทวิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**แนวทางในการพัฒนา**

1. มุ่งเน้นการก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน รางระบายน้ำ พร้อมทั้งปรับปรุงระบบ

ไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่างในเขตตำบลหนองหมากฝ้าย ถนนต้องได้รับการปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและสามารถใช้สัญจรไปมาได้สะดวก ปลอดภัย ตลอดจนปรับปรุงภูมิทัศน์ตามแนวถนน จัดสร้างสาธารณูปโภค เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในสถานที่ท่องเที่ยวของตำบล

2. ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบประปา โดยมุ่งเน้นให้มีน้ำประปาที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งปรับปรุงระบบประปาเดิมให้ได้มาตรฐานที่ดีขึ้น

3. สนับสนุนเกี่ยวกับปรับแต่งภูมิทัศน์และลานออกกำลังกายพร้อมอุปกรณ์ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

**เมื่อวิเคราะห์การจัดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** จะเห็นได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ได้กำหนดส่วนราชการ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 คือ กองช่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองช่าง และ นายช่างโยธา เพื่อรองรับการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย**

**แนวทางในการพัฒนา**

 1.ส่งเสริมการออกกำลังกาย และการเล่นกีฬา

 2.การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

 3.ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางศาสนา งานประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น

 4.ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมน และสังคม

 5.การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

 6.ส่งเสริมกิจกรรมด้านสาธารณสุข

 7.ส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณภาพชีวิต และการศึกษา

 8.ระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

 9.การป้องกันสาธารณภัยและช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัย

 10.การป้องกันสถาบันสำคัญของชาติเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์

**ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**แนวทางในการพัฒนา**

 1.สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 2.ปรับปรุงวิสัยทัศน์บริเวณสองข้างถนน และพื้นที่สาธารณะให้มีความสะอาด ร่มรื่น

 3. สร้างระบบการกำจัดขยะอย่างถูกสุขลักษณะ

**ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการส่งเสริมการเกษตร**

**แนวทางในการพัฒนา**

 1.พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน

 2.ส่งเสริมและสนับสนุนการตลาดและการกระจายสินค้าทางการเกษตร

**ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านบริหารจัดการ**

**แนวทางในการพัฒนา**

 1.พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนที่ทันสมัย และรวดเร็ว

 2.เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

 3.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

 4.การพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน

 5.การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน

การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกฤดู การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตะหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในกลุ่มทุกวัยของประชากร บุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ

บริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด ในการดำเนินการตามภารกิจ โดยแบ่งภารกิจเป็น 7 ด้านดังนี้

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(4) การสาธารณูปการ

(5) การจัดการให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(9) การผังเมือง

(10) การจัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(12) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

**5.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(2) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(3) การจัดการศึกษา

(4) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(6) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(7) การส่งเสริมกีฬา

(8) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(9) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและณาปณสถาน

(10) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(11) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(12) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสารธารณะ

อื่น

**5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน

(2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตตำบลหนองหมากฝ้าย

(4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบลหนองหมากฝ้าย

(5) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(1) จัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่

คณะรัฐมนตรีกำหนด

(2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(3) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(4) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(5) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์

(6) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

(7) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุนไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(2 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(3) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(5) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(6) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(7) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(1) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา แลการส่งเสริมวัฒนธรรม

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง**

**ส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น

และสมควร

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
4. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชานในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของ

ประชาชนในพื้นที่ตำบลหนองหมากฝ้ายได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ** : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 16 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

**6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง**

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วน

ตำบลหนองหมากฝ้ายจึงได้มีการกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองดังนี้

**1 ภารกิจหลัก**

6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

6.1.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

6.1.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

6.1.4 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.1.5 ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6.1.6 ด้านการส่งเสริมการศึกษา

6.1.7 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**6.2** **ภารกิจรอง**

 6.2.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

 6.2.2 การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

 6.2.3 การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

 6.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต. สระแก้ว) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. หน่วยตรวจสอบภายใน

 กรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 47 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกคอรงส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองคลัง และกองการศึกษา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในกองคลัง และกองการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย**

 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

 **1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

 1.1 S มาจาก Strengths

 หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

 1.2 W มาจาก Weaknesses

 หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

 **2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

 2.1 O มาจาก Opportunities

 หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

 2.2 T มาจาก Threats

 หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย**

**การวิเคราะห์ตัวบุคลากร**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง** (S)1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลและพื้นที่ใกล้เคียง2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 40 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทุกคน**โอกาส (O)**1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน | **จุดอ่อน (W)**1. บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. มีภาระหนี้สิน **อุปสรรค (T)**1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอเพียงพอ2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน 3. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย**

**วิเคราะห์ในระดับองค์กร**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง** (S)1. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 2. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน 3. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร4. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค5. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน**โอกาส (O)**1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา2. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี3. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น4. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | **จุดอ่อน (W)**1. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานไม่มี บุคลากรหรือมีบุคลากรไม่เพียงพอ2. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ**อุปสรรค (T)**1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบกลุ่มเครือญาติและพรรคพวก2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. |

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

8.1 โครงสร้าง

จากที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้กับประชาชนในเขตตำบลหนองหมากฝ้าย เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้สรุปปัญหาในการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **1.สำนักปลัด**1.1 งานบริหารงานทั่วไป1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน1.3 งานนิติการ1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย1.5 งานการเจ้าหน้าที่1.6 งานสวัสดิการการสังคม1.7 งานบริหารงานสาธารณสุข  | **1.สำนักปลัด**1.1 งานบริหารงานทั่วไป1.2 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน1.3 งานนิติการ1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย1.5 งานการเจ้าหน้าที่1.6 งานสวัสดิการการสังคม1.7 งานบริหารงานสาธารณสุข  |  |
| **2.กองคลัง**2.1 งานการเงินและบัญชี2.2 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน2.4 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ | **2.กองคลัง**2.1 งานการเงินและบัญชี2.2 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน2.4 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ |  |
| **3.กองช่าง**3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง3.2 งานควบคุมอาคาร3.3 งานสำรวจและออกแบบ3.4 งานผังเมือง | **3.กองช่าง**3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง3.2 งานควบคุมอาคาร3.3 งานสำรวจและออกแบบ3.4 งานผังเมือง |  |
| **4.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**4.1 งานบริหารการศึกษา4.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม4.4 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ | **4.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**4.1 งานบริหารงานการศึกษา4.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม4.4 งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ |  |
| **5. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน | **5. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน |  |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง 2567 – 2569**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรา กำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | หมายเหตุ |
| 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| **สำนักปลัด อบต.** |   |   |   |   |   |   |   |   |
| หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายเทพสถิต สร้างนานอก |
| นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าที่ร.ต.อภิวัฒน์ จำปาเทศ |
| นักทรัพยากรบุคลากร ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายพิสิษฐ์ มีนิยม |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายสุริยัน เก่งแก้ว |
| **พนักงานจ้าง** |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | น.ส.ศิริพร ถาวรสาลี |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | น.ส.ศิริมา ทององค์ |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | น.ส.พรทิพย์ คงมงคล |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | น.ส.ดวงฤทัย เพ็ญพันธ์ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายพิษณุ เวียงยา |
| พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายนิรันดร์ บุญมา |
| พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายคำปุ่น ชมเทียม |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายสุเมธ สาระนัน |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | -  | - | - | ว่างเดิม |
| นักการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายดง เงินเอี่ยม |
| คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | น.ส.ชญาภา ยอดอาษา |
| พนักงานประจำรถขยะ | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | นายปิยะชัย เพชรสมบัตินายพรศักดิ์ สวาทสุข |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรา กำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | หมายเหตุ |
| 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| **กองคลัง**  |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ขอใช้บัญชี กสถ. |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ขอใช้บัญชี กสถ. |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ขอใช้บัญชี กสถ. |
| **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | น.ส.พัชรีภรณ์ ภูถาวร |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | น.ส.อภิญญา จำปาทอง |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | น.ส.จันทร์เพ็ญ ม่วงจีบ |
| **กองช่าง**  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายยุทธศักดิ์ สุขดี  |
| นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ขอใช้บัญชี กสถ. |
| **พนักงานจ้าง**  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายอังคาร พูนเกษม |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | นายสุริยัน ชลารักษ์ |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | น.ส.ภัทราวดี สายทอง |
| คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | น.ส.สุภัตรา ชนะสงคราม |
| **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | น.ส.ประภาพร ถาวรยิ่ง |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 2 | 2 | 2 | 2  | - | - | - | ว่างเดิม 2 |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | นางเพ็ญแข สมัยกุลน.ส.ทิพวัลย์ สิทธิ์ขุนทดน.ส.ฉวีวรรณ พงษ์ศรี |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหมากฝ้าย** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| ครูผู้ช่วย  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 |  |  |  | ว่างเดิม |
| **รวม** | **45** | **47** | **47** | **47** | **-** | - | - |   |

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย**

**กรอบโครงสร้างราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)**

**(ว่าง)**

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-00-1101-001

**5.หน่วยตรวจสอบภายใน**

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-12-3205-001

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (1) (ว่าง)

**รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(1) (ว่าง)**

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-00-1101-002

**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการต้น) (ว่าง)

เลขที่ประจำตำแหน่ง 62-3-08-2107-001

- นักวิชาการศึกษา (ปก) (1)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-08-3803-001

นางสาวสุภัตรา ชนะสงคราม

**พนักงานจ้าง**

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (1)

นางสาวประภาพร ถาวรยิ่ง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (2) (ว่าง 2)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (3)

1. นางสาวเพ็ญแข สมัยกุล

2. นางสาวทิพวัลย์ สิทธิขุนทด

3.นางสาวฉวีวรรณ พงษ์ศรี

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหมากฝ้าย**

 - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1) (ว่าง)

 - ครูผู้ช่วย (1) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-6600-036

**พนักงานจ้าง**

-ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (1) (ว่าง)

**1.สำนักปลัด**

**พนักงานส่วนตำบล**

**-**นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-2101-001

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก) (1)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-3103-001

นายเทพสถิตย์ สร้างนานอก

- นักพัฒนาชุมชน (ปก) (1)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-3801-001

ว่าที่ ร.ต.อภิวัฒน์ จำปาเทศ

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก) (1)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-3102-001

นายพิสิษฐ์ มีนิยม

-เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-4101-001

- เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-01-4805-001

นายสุริยัน เก่งแก้ว

**พนักงานจ้าง**

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (1)

นางสาวศิริพร ถาวรสาลี

**3. กองช่าง**

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการต้น) (1)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-05-2103-001

นายยุทธศักดิ์ สุขดี

- นายช่างโยธา (ปง/ชง) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-05-4701-001

**พนักงานจ้าง**

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)

นายอังคาร พูนเกษม

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (1)

นายสุริยัน ชลารักษ์

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

นางสาวภัทราวดี สายทอง

- คนงาน (1) (ว่าง)

**2. กองคลัง**

**พนักงานส่วนตำบล**

 - นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการต้น) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-04-2102-001

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-04-3201-001

- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-04-3204-001

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-04-4201-001

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (ว่าง)

เลขที่ตำแหน่ง 62-3-04-3203-001

**พนักงานจ้าง**

- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (1)

นางสาวพัชรีภรณ์ ภูถาวร

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1)

นางสาวอภิญญา จำปาทอง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)

นางสาวจันทร์เพ็ญ ม่วงจีบ

**1.สำนักปลัด (ต่อ)**

นางสาวศิริพร ถาวรสาลี

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)

นางสาวศิริมา ทององค์

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (1)

นางสาวพรทิพย์ คงมงคล

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1 )

นางสาวดวงฤทัย เพ็ญพันธ์

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (1)

นายพิษณุ เวียงยา

- พนักงานขับรถยนต์ (1)

นายนิรันดร์ บุญมา

- พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (1)

นายคำปุ่น ชมเทียม

-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (1)

นายสุเมธ สาระนัน

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง )

- นักการ (1)

นายดง เงินเอี่ยม

- คนงาน (1)

นางสาวชญาภา ยอดอาษา

- พนักงานประจำรถขยะ (2)

1. นายพรศักดิ์ สวาทสุข

2. นายปิยะชัย เพชรสมบัติ

**โครงสร้างราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (1)

**รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(1)

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

1. **(ว่าง)**

**กองช่าง**

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (1)

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (1)

**กองคลัง**

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (1)

**สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

หัวหน้าสำนักองค์การบริหารส่วนตำบล

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (1)

1. งานบริหารการศึกษา

2. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. งานส่งเสริมการศึกษา

ศาสนาและวัฒนธรรม

4. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

1. งานบริหารทั่วไป

2. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

3.งานนิติการ

4. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5. งานการเจ้าหน้าที่

6. งานสวัสดิการสังคม

7. งานบริหารงานสาธารณสุข

1. งานแบบแผนและก่อสร้าง

2. งานควบคุมอาคาร

3. งานสำรวจและออกแบบ

4. งานผังเมือง

1. งานตรวจสอบภายใน

1. งานการเงินและบัญชี

2. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

3. งานพัสดุและทรัพย์สิน

4. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (1) ว่าง

**1**

**งานบริหารงานทั่วไป**

1. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ว่าง

2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)

4. พนักงานขับรถยนต์ (1)

5. พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (1)

6. นักการ (1)

7. คนงานทั่วไป (1)

8. พนักงานประจำรถขยะ (2)

**งานวิเคราะห์นโยบาย**

**และแผน**

1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(ปก.) (1)

2. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย

และแผน (1)

**งานนิติการ**

1. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (1)

**งานสวัสดิการสังคม**

1. นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (1)

2. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (1)

**งานการเจ้าหน้าที่**

1. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) (1)

2. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (1)

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

1. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง) (1)

 2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1)

3. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (1)

**งานบริหารงานสาธารณสุข**

1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

(ปก.) (1)

2. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย (1)

และแผน (1

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | วิชาการ | ทั่วไป | ลูกจ้าง ประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |  |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | รวม |
| จำนวน | - | - | - | 3 | - | - | - | 1 | - | - | - | 8 | 4 | 16 |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (1) ว่าง

**งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้**

**งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน**

**งานการเงินและบัญชี**

**งานพัสดุและทรัพย์สิน**

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.(1) ว่าง

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.(1) ว่าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.

(1) ว่าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.

(1) ว่าง

- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (1)

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.(1) ว่าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | วิชาการ | ทั่วไป | ลูกจ้าง ประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |  |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | รวม |
| จำนวน | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 3 | - | 3 |

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (1)

**งานผังเมือง**

ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (1)

**...**

**งานสำรวจและออกแบบ**

ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (1)

**งานควบคุมอาคาร**

ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (1)

**งานแบบแผนและก่อสร้าง**

- นายช่างโยธา ปง./ชง.(ว่าง)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

- คนงาน (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | วิชาการ | ทั่วไป | ลูกจ้าง ประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |  |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | รวม |
| จำนวน | 1 | - | - | -- | - | - | - | - | - | - | - | 3 | 1 | 5 |

 **โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น(ว่าง)

**งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา**

**และวัฒนธรรม**

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหมากฝ้าย**

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1) ว่าง

- ครูผู้ช่วย (1) ว่าง

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1) ว่าง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1) ว่าง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1) ว่าง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (3)

**งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก**

 **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหมากฝ้าย**

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1)ว่าง

- ครูผู้ช่วย (1) ว่าง

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (1) ว่าง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1) ว่าง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1) ว่าง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (3)

**- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ**

- นักวิชาการศึกษา ปก.(1)

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (1)

**งานบริหารการศึกษา**

- นักวิชาการศึกษา ปก.(1)

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | วิชาการ | ทั่วไป | ลูกจ้าง ประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |  |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | รวม |
| จำนวน | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | 3 | 4 |

 **โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | วิชาการ | ทั่วไป | ลูกจ้าง ประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |  |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | รวม |
| จำนวน | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (1) (ว่าง)

**11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

**12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้ายได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้ายได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน**

การปฏิบัติงาน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชนภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

1. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง**

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ปฏิบัติงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วตำบลรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

1. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย**

บุคลากรต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย 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 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้ายเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง**

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชการอาณาไทย กำหนดให้หน่วยงานของรัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมากฝ้าย จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฏหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**บรรณานุกรม**

1. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(2553).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2563./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
2. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
3. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

**ภาคผนวก**