



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มีระดับที่สูงขึ้น(ระดับชำนาญการพิเศษ) ตามความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการฯ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

บัดนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔ เรียบร้อยแล้วเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ตามระยะเวลาที่กำหนดโดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๘


(นายนิกร ศิริศักดิ์สกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๗
๑๐.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๑.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๘

ภาคผนวก

๑. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ที่ ๓๔๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๒. หนังสืออำเภอมหาชนะชัย ที่ ยส ๐๐๒๓.๑๔/๖๕๒ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘
เรื่อง การขอปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญการพิเศษ)
๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๔
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง
อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานราชการของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มีระดับที่สูงขึ้น(ระดับชำนาญการพิเศษ) ตามความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะอนุกรรมการฯ พร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการและมีข้าราชการและพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นๆ ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็น ต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้นี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอจะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านบางหมู่บ้านยังเป็นถนนดินลูกรัง
- ๑.๒ ปัญหาระบบระบายน้ำภายในหมู่บ้านในฤดูฝนมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ คลองส่งน้ำคอนกรีตเสริมเหล็กมีไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริม
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพเสริมเพิ่มรายได้
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ว่างงานนอกฤดูทำนา
- ๒.๔ รายได้ต่ำ

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ขาดความรู้ด้านสุขอนามัย
- ๓.๖ การจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ขาดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และภูมิปัญญา

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งพัง
- ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๔ น้ำท่วม
- ๖.๕ คุณภาพดินต่ำ

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอต่อการกิจที่เพิ่มขึ้น
- ๗.๓ การเชื่อมประสานงานถ่ายโอนภารกิจด้านหลักวิชาการและแนวทางปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก และวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดิน ถนนลูกรังก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ และการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ จัดเก็บขยะให้ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารและห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๖.๔ ก่อสร้างพังกันน้ำป้องกันตลิ่งพัง
- ๖.๕ ก่อสร้างร่องระบายเพื่อการเกษตร

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรีและกลุ่มอาสา
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมื่อนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชนนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การจัดการและดูแลสถานขึ้นส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณสุข
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนในสวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด

๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ

๑. แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด สิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๒. ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีหรือบำรุงทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๗. บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๒. การท่องเที่ยว
๑๓. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังวิเคราะห์อัตรากำลัง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานได้เดินทางไปถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง วิเคราะห์สถานะแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อการบริหารส่วนตำบล อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ มีประเด็น ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของ องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
๒. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๓. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
๔. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
๕. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๒. จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
๒. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรและคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
๕. ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

๓. โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบต.) ได้ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
๓. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

๔. อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ดังนี้

๑. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
๒. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๓. ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๗ กอง กับ ๑ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง การการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองส่งเสริมการเกษตร กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง พิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ตามกรอบโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลครู และบุคลากรทางการศึกษา <u>๑.๗ งานเทคนิค</u> - งานเทคนิค - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ	<u>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลครู และบุคลากรทางการศึกษา <u>๑.๗ งานเทคนิค</u> - งานเทคนิค - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ	
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานชีวอนามัย <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานบำบัดน้ำเสีย	๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม <u>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานชีวอนามัย <u>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <u>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานบำบัดน้ำเสีย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <u>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <u>๕.๓ งานศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานฟื้นฟูศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น - งานกีฬา	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <u>๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <u>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <u>๕.๓ งานศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานฟื้นฟูศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น - งานกีฬา	
๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <u>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	๖. กองสวัสดิการสังคม <u>๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <u>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. กองส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์	๗. กองส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๑ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <u>๗.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดสัตว์	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
๑. นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)								
๖. ผช.จพง.ธุรการ (งานธุรการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. พนักงานขับยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๙. ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. คนงานประจํารถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง								
๑. นักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)								
๕. ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. ผช.จพง.การคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
๑. นักบริหารงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)								
๓. ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. ผช.จพง.การประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖. ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ผช.นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
๑. นักบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง
๔. ครูผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๒
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
๕. ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๖. ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม							-	
๑. นักบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑				ว่าง
๒. นักสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑		-	-	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
๔. ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. คณงานประจำรถบรรทุกขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
๖. คณงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
๑. นักบริหารงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
๒. ผช.จพง.การเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
๓. คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)								
๓. ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง ตำแหน่ง
รวม	๖๘	๗๒	๗๒	๗๒	-	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

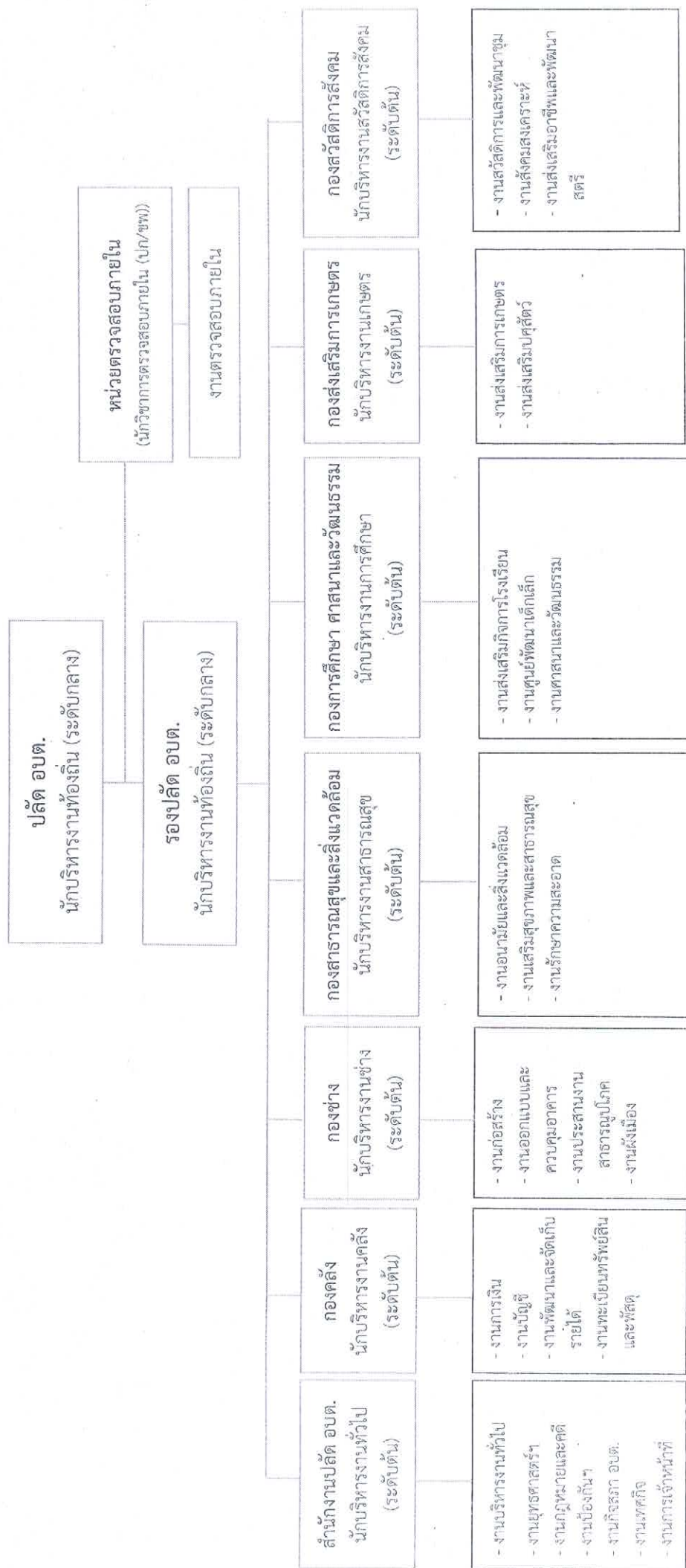
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลที่เมือง (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประจำปีครั้งที่ ๔

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำหนดเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๔๕๘,๑๒๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๘๘๐	๗๗๗,๐๔๐	๘๓๗,๐๘๐	๔๕,๐๔๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๒๐	๑๖,๔๐๐	๑๖,๘๘๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๖๔,๙๖๐	๓๙,๖๓๐
๓	สำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๙๒๐	๔๓๗,๗๒๐	๔๕๑,๖๘๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก.	๑	๑	๓๓๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๕๐,๗๒๐	๓๖๔,๗๒๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก.	๑	๑	๒๔๐,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๒๘๐	๘,๗๖๐	๒๔๘,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๐,๑๒๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายแผน	ปก/ชก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๑๔,๕๒๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๙๒๐	๓๑๙,๔๔๐	๓๒๗,๒๐๐	๑๕,๖๖๐
๘	ผอ.จพ.ธุรการ		๑	๑	๑๖๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๓๖	๖,๖๓๖	๖,๖๓๖	๑๗๒,๕๙๖	๑๗๙,๒๓๖	๑๓,๘๓๐
๙	ผอ.จพ.ธุรการ		๑	๑	๑๔๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๐๔	๕,๙๐๔	๕,๙๐๔	๑๕๓,๓๘๔	๑๖๐,๒๓๐	๑๒,๒๓๐
๑๐	นักวิชาการโรง		๑	๑	๑๔๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๐๖	๕,๙๐๖	๕,๙๐๖	๑๖๐,๒๓๒	๑๖๗,๔๓๒	๑๒,๓๒๐
๑๑	พนักงานขับรถ (รถบรรทุก)		๑	๑	๑๖๗,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๘๔	๖,๖๘๔	๖,๖๘๔	๑๗๓,๘๔๔	๑๘๐,๕๒๘	๑๓,๘๓๐
๑๒	ผอ.จพ.ป้องกัน		๑	๑	๑๕๗,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๘๘	๖,๒๘๘	๖,๒๘๘	๑๖๓,๓๖๘	๑๖๙,๐๕๒	๑๓,๗๖๐
๑๓	พนักงานขับรถ (รถสามล้อ)		๑	๑	๑๔๕,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๘	๕,๘๐๘	๕,๘๐๘	๑๖๐,๐๐๘	๑๖๖,๘๑๒	๑๒,๑๐๐
๑๔	คนงานทั่วไป (รถจักรยานยนต์)		๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๐
๑๕	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๖๐,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๐
	กองคลัง																	
๑๖	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๑๒๐	๕๐๓,๑๒๐	๕๑๗,๖๘๐	๓๔,๖๘๐
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑		๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๗,๘๒๐	๓๘๑,๗๘๐	๑๓,๖๓๐
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๔๑๔,๖๘๐	๔๒๗,๖๔๐	๑๕,๙๖๐
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๓๗๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๐๐	๖,๒๘๐	๖,๗๖๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๘๗,๖๐๐	๑๖,๘๘๐
๒๐	ผอ.จพ.การเงินและบัญชี		๑	๑	๒๓๙,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๙๖๐	๙,๔๔๐	๙,๙๒๐	๒๔๘,๑๘๐	๒๕๖,๐๘๐	๑๖,๘๘๐
๒๑	ผอ.จพ.พัสดุ		๑	๑	๒๓๗,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๘๔	๖,๖๘๔	๖,๖๘๔	๒๔๓,๘๔๔	๒๕๐,๕๒๘	๑๓,๘๓๐
๒๒	ผอ.จพ.พัสดุ		๑	๑	๒๒๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๔	๖,๕๐๔	๖,๕๐๔	๒๒๘,๙๘๔	๒๓๕,๔๘๘	๑๓,๕๔๐
๒๓	ผอ.จพ.การจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๒๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๒๒,๔๘๐	๒๒๒,๔๘๐	๐
๒๔	ผอ.จพ.การคลัง		๑	๑	๒๒๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๒๒,๔๘๐	๒๒๒,๔๘๐	๐
๒๕	ผอ.จพ.ธุรการ		๑	๑	๒๒๒,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๒๒,๔๘๐	๒๒๒,๔๘๐	๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ๑	เงินประจำ ตำแหน่ง ๒	ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗			๒๕๖๘
	กองช่าง					๒													
๒๕	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๑๗,๕๖๐	งบฯ๕๕๐
๒๖	นายช่างโยธา	ป.ง./จ.	๑	๑	๑๑๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๐๘๐	๑๒๔,๐๘๐	๑๒๔,๔๐๐	๑๒๔,๔๐๐	งบฯ๕๕๐
๒๗	ผช.นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๕๖	๗,๙๕๖	๗,๙๕๖	๒๐๖,๗๙๖	๒๐๖,๗๙๖	๒๐๖,๗๙๖	งบฯ๕๕๐
๒๘	ผ.จ.พ.งการประปา	-	๑	๑	๑๖๔,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๖๔	๖,๕๖๔	๖,๕๖๔	๑๗๐,๗๒๔	๑๗๐,๗๒๔	๑๗๐,๗๒๔	งบฯ๕๕๐
๒๙	ผ.จ.พ.งการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	งบฯ๕๕๐
๓๐	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๘,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๒	๖,๗๒๒	๖,๗๒๒	๑๗๔,๙๖๒	๑๗๔,๙๖๒	๑๗๔,๙๖๒	งบฯ๕๕๐
๓๑	ผ.ช.นายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	งบฯ๕๕๐
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	งบฯ๕๕๐
	กองช่างโยธา																		
๓๓	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๑๗,๕๖๐	งบฯ๕๕๐
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ง./จ.	๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๒๐	๑๒,๗๒๐	๑๒,๗๒๐	๓๕๑,๗๒๐	๓๕๑,๗๒๐	๓๕๑,๗๒๐	งบฯ๕๕๐
๓๕	ผ.จ.พ.งการ		๑	๑	๑๖๐,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๐๘	๖,๔๐๘	๖,๔๐๘	๑๖๖,๔๔๘	๑๖๖,๔๔๘	๑๖๖,๔๔๘	งบฯ๕๕๐
	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็ก อบต.หัวเมือง																		
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
๓๗	ครู	ชก/ชก.พ	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็ก อบต.หัวเมือง																		
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
๔๐	ครู	ป.ก/ชก	๒	๑	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็ก อบต.หัวเมือง																		
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
๔๓	ครู	ชก.พ	๒	๑	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็ก อบต.หัวเมือง																		
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์ฯ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
๔๖	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจากเงินอุดหนุน

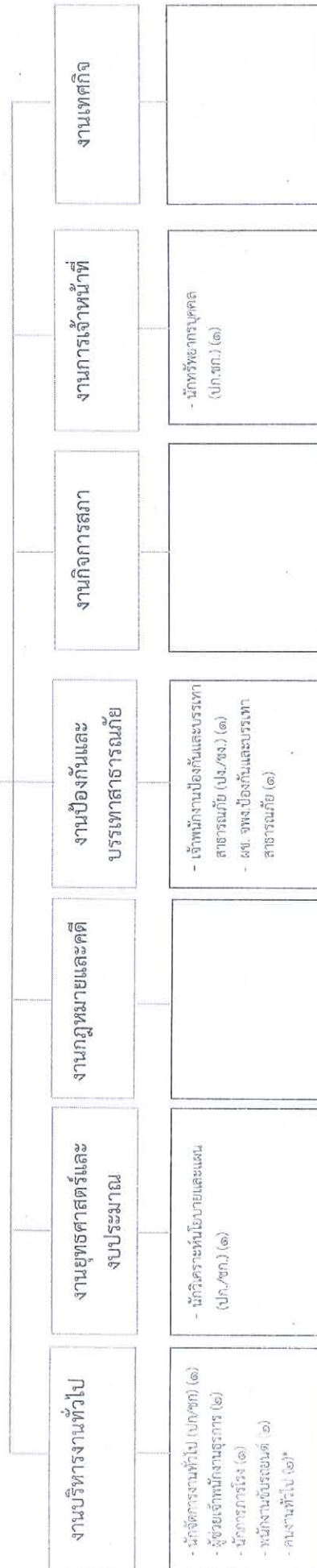
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างสำนักปลัด (๐๑)

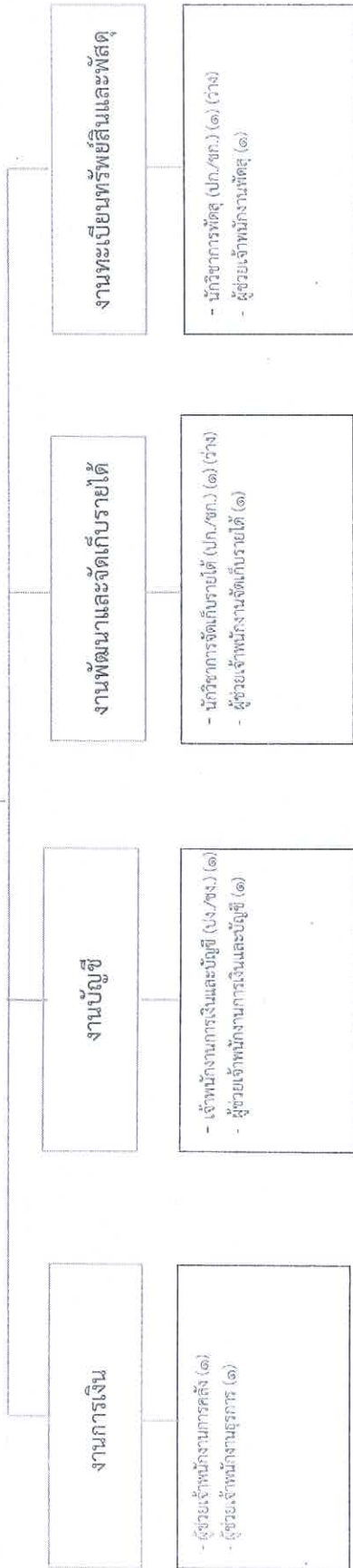
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)
(๑)



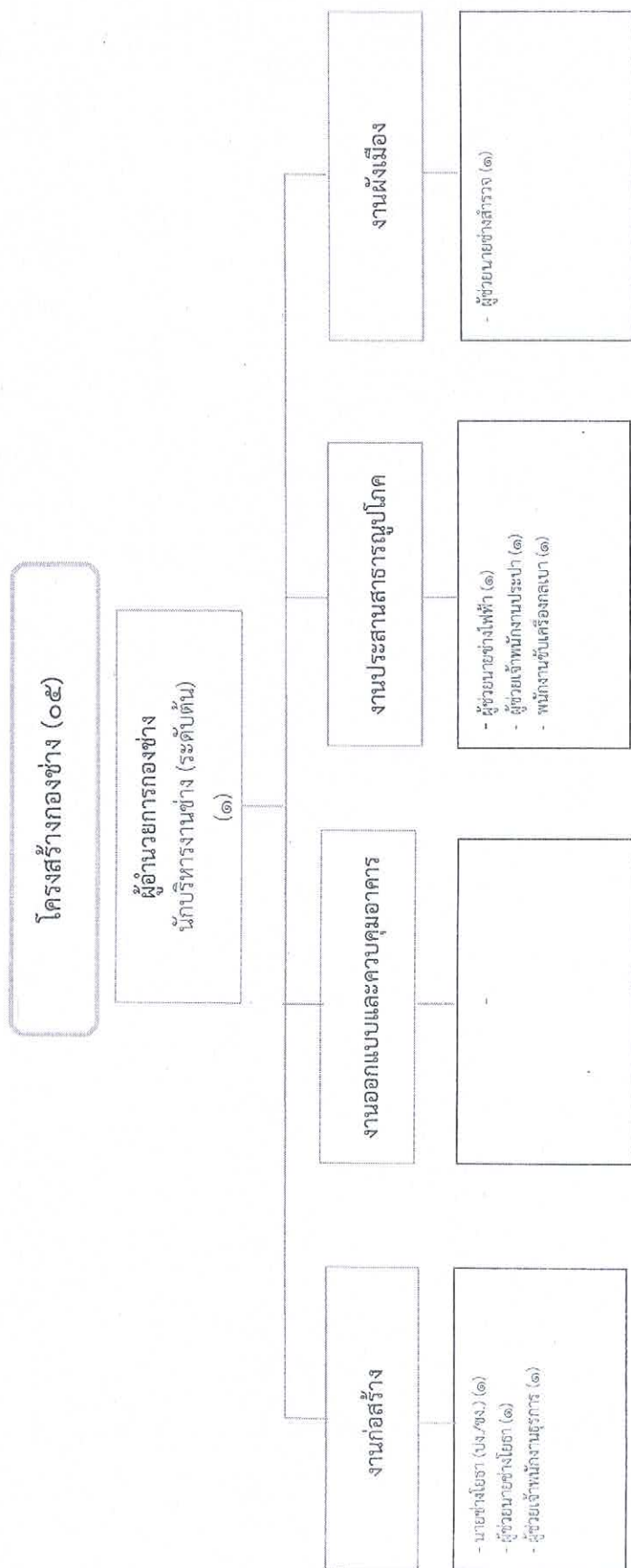
ระดับ	บริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	๑	-	๒	๒	๑๓

โครงสร้างองค์กร (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานคลัง (ระดับต้น)
(๑)



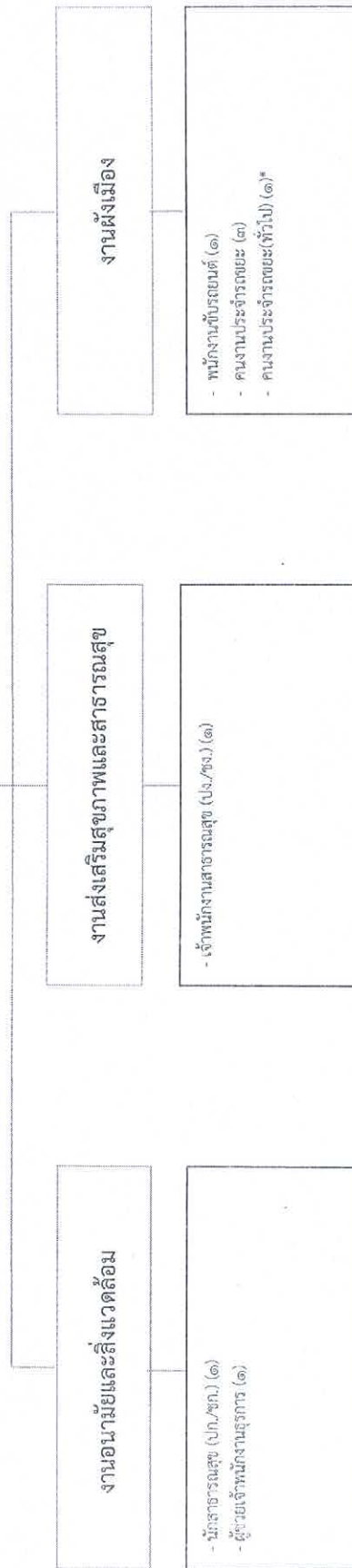
ระดับ	บริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	๕	-	๕



ระดับ	บริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๕	๑	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
นักบริหารงานสาธารณสุข (ระดับต้น)
(๑) (ว่าง)

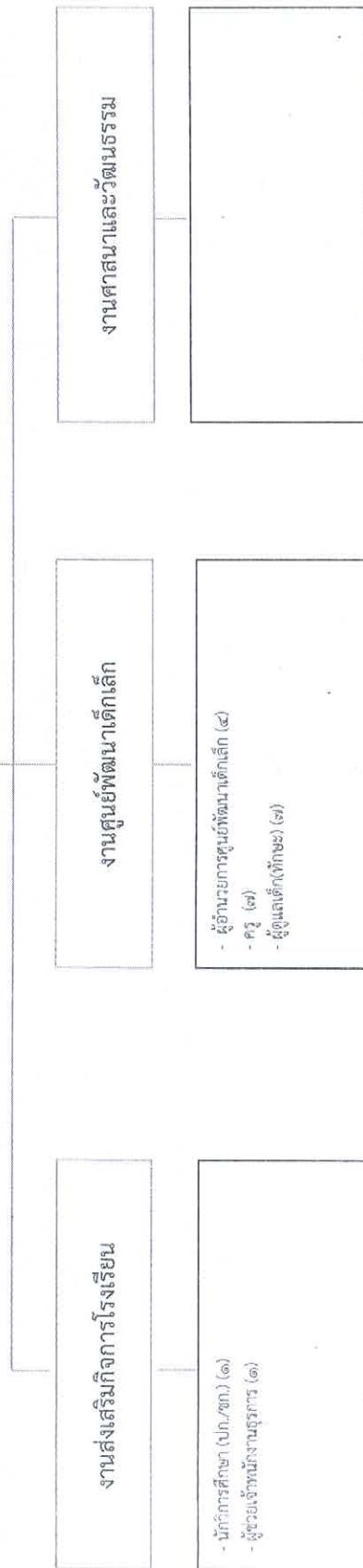


ระดับ	บริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๖	๑	๑๑

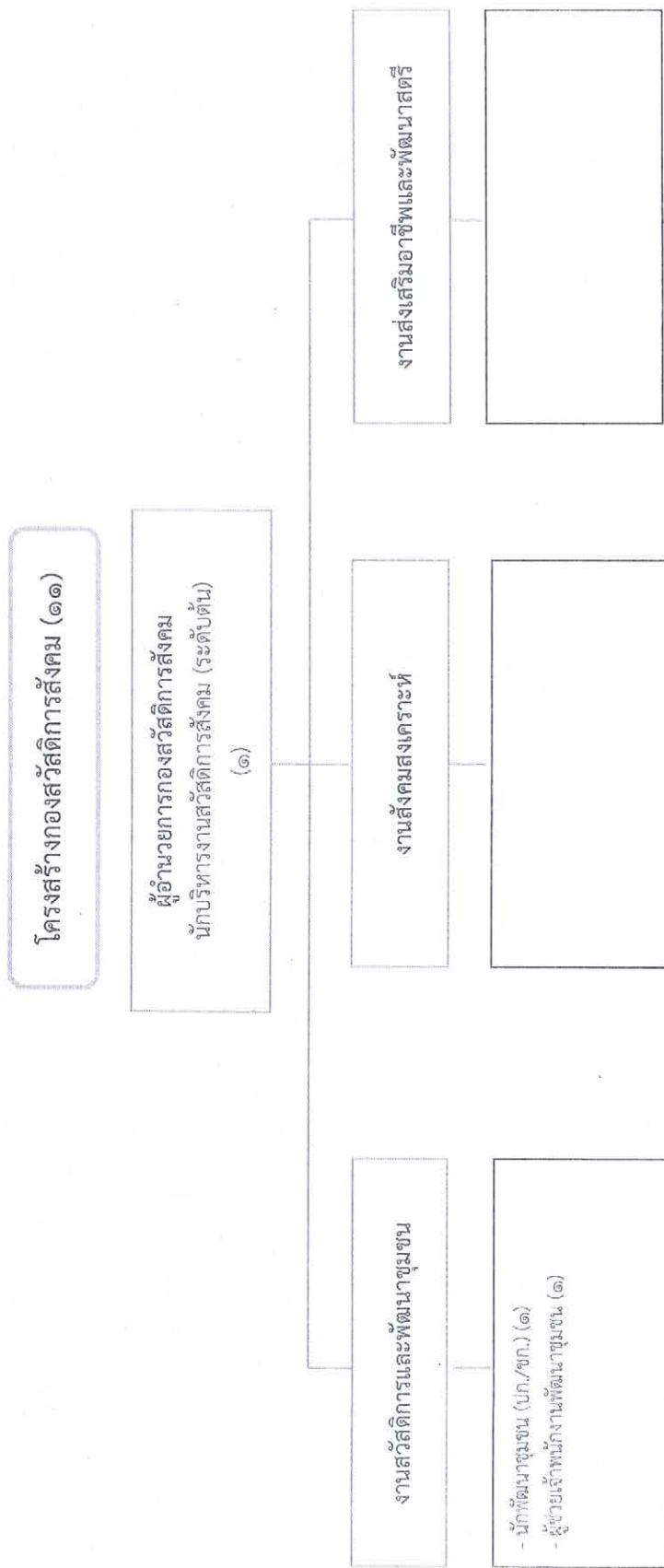
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานศึกษา (ระดับต้น)

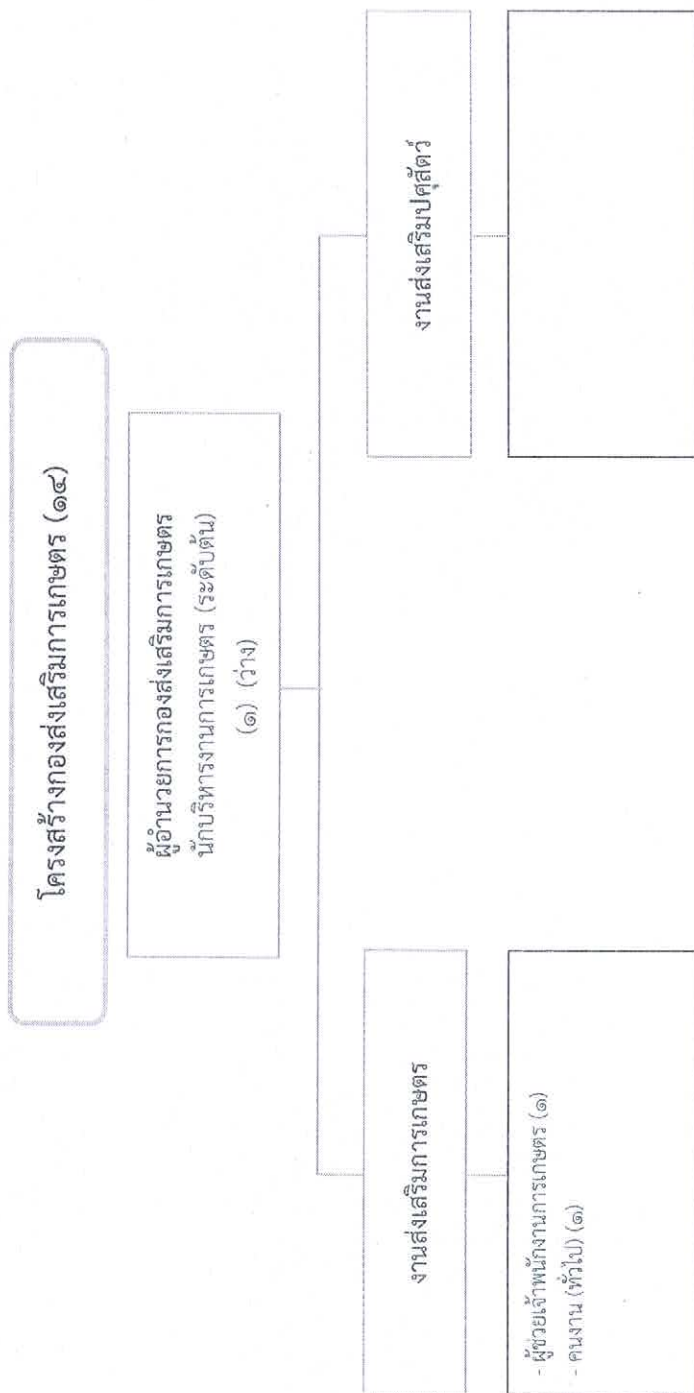
(๑)



ระดับ	บริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๕	-	-	-	๖	๒	-	-	-	-	-	๘	-	๒๑



ระดับ	บริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓



ระดับ	บริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชพ. (๑)

ระดับ	บริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายพรรัตน์ นาริง	ปริญญาโท ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาด้านท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗,๕๖๐ (๕๒,๖๓๐x๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๔๖,๗๖๐
๒	นางสาววิภากรณ์ พรวาศศรี	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๒	นักบริหารงาน อบต.	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓,๔๖๐ (๔๒,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕,๖๖๐
๓	สวัญภรณ์ ปัสส ออบด.นางสายฝน ชนะสิทธิ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕,๕๖๐ (๓๗,๕๖๐x๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗,๕๖๐
๔	นางสาวศรีรัฐ ฐปสย	ปริญญาตรี ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ชก.	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕,๖๖๐ (๒๗,๖๖๐x๑๒)	-	-	๔๕,๖๖๐
๕	นาง วัง		๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๕	บุคลากร	ปก/ชง	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชง	๒๑,๐๔๐ (๑๗,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๑,๐๔๐
๖	นายภาณุ วงศ์พันธ์	ปริญญาตรี ร.บ. (การปกครอง)	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๖	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๒๕,๕๖๐ (๒๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๒๕,๕๖๐
๗	จัสตินเอกสามารถ แก้ววิจิต	ปวส.	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๗	เจ้าหน้าที่ป้องกัน	ชง	๔๕-๓-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๐๗	เจ้าหน้าที่ป้องกัน	ชง	๓๓,๕๖๐ (๒๗,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๓,๕๖๐
๘	นางสาวสุปราณี พงษ์มุล	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑๗,๕๖๐ (๑๔,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๗,๕๖๐
๙	นางสาวณิดา อ่อนธรรม	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑๖,๖๐๐ (๑๔,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๖,๖๐๐
๑๐	นายสมศร ฉายินมา	ปวช.		นักการภารโรง	-		นักการภารโรง	-	๑๗,๕๖๐ (๑๔,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๗,๕๖๐
๑๑	นายคำแสน ไทยปัญญา	ประถมศึกษา		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๘,๕๖๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๘,๕๖๐
๑๒	นายวิฑูรย์ พิระภาค	ปวส.		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกัน	-		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกัน	-	๑๗,๕๖๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๗,๕๖๐
๑๓	นายสิทธิพร กลิ่นหอม	ม.๖		พนักงานขับรถส่วนกลาง	-		พนักงานขับรถส่วนกลาง (ส่วนกลาง)	-	๑๗,๕๖๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๗,๕๖๐
๑๔	นายธีรพล พรหมเกษ	ปวส.		พนักงานประจำรถบรรทุกน้ำ	-		พนักงานทั่วไป (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	-	๑๗,๕๖๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๗,๕๖๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๕	นายศักดิ์ชัย แนวน้อย	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๑๖	นายวรวิทย์ สุนา	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๑๗	นางสาวพรชนก เจริญสุข	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๑๘	กองคลัง นางอุบลลักษณ์ นาเวียง	ปริญญาตรี ศศ.บ.(การบัญชี)	๔๕-๓-๐๔-๑๑๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๕๒๐
๑๙	ว่าง	-	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๓๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๓๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๐	นางสาวพัฒนีย์ตา ศรีสิน	ปริญญาโท	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๓๐-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๓๐-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๔๐๒,๕๒๐ (๓๓,๕๔๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๕๒๐
๒๑	นางสาวสกลาเดือน นาสุนทร	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๓๐-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๓๐-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๒๐๐
๒๒	นางสาวพิไลมาศ พอมระจัน	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี	-	๒๓๘,๖๐๐ (๑๙,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๘,๖๐๐
๒๓	นางพรศศิณี วรรณสุข	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๘๒,๑๖๐ (๑๕,๑๘๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๑๖๐
๒๔	นางสาวทัศนวรรณ กลิ่น หอม	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๗๖,๕๒๐ (๑๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๕๒๐
๒๕	นางสาวกนกภก บุญสมยา	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าหน้าที่งานการคลัง	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่งานการคลัง	-	๑๖๖,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๐๐๐
๒๖	นายเสถียรศักดิ์ จุลวรรณ์	ม.๖	-	ผช.เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๖๖,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๐๐๐
๒๗	กองช่าง นายทองเพ็ญ หวังบุญ	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๕๒๐
๒๘	นายโรจน์ศักดิ์ อุทธะศรี	ปวช.	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง	๔๕-๓-๐๔-๒๑๑๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๒๐๐
๒๙	นายสุคนธ์วิทย์ จันทร์ลา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การ ประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๒๐๐
๓๐	นางสาวศิริรัตน์ สมวัง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๒๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๑	นายจักรกรักษ์ กลางนอก	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๓,๐๐๐ (๑๕,๒๕๐x๑๒)	-	๑๘๓,๐๐๐	
๓๒	นายวุฒิศักดิ์ ดวงแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๓๕,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐x๑๒)	-	๑๓๕,๑๒๐	
๓๓	นายวิทยา แพรนหล่อ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๖,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	
๓๔	นายภาณุพงษ์ อุดมศรี	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๒)	-	๑๓๒,๐๐๐	
๓๕	ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม นายเสริมทรัพย์ เสริมศรี	ปริญญาโท ศบ.บริหารการศึกษา	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๕-๓-๐๘-๐๖๐๓-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๑,๕๖๐	
๓๖	นางจันทิมาจิราพร ไตรรงค์	ปริญญาตรี (ศบ.)	-	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๕-๓-๐๘-๐๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	๓๗๖,๐๘๐	
๓๗	นางสาวพรวิมล จันทิมา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๒๖,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	๑๒๖,๐๐๐	
๓๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวเมือง			ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	ต้น	-	-	-	
๓๙	นางศิริกมล หันนพ	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๕-๓-๐๘-๐๖๐๓-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๓	-	-	-	
๔๐	นางณัฏฐา สิงห์พิมพ์	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๕-๓-๐๘-๐๖๐๓-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	-	-	-	
๔๑	นางสาวนันทดา เสริมศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๒	นางสาวอรุณ ทุมไธ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๓	นางพรพร พรวศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหัวเมือง			ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	ต้น	-	-	-	
๔๕	นางสาวสุภาภรณ์ สังเกต	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๕-๓-๐๘-๐๖๐๓-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	-	-	-	
๔๖	นาง วัง	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๕-๓-๐๘-๐๖๐๓-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	-	-	-	
๔๗	นางปิยนุช วงศ์จันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	
๔๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองตุ			ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	ต้น	-	-	-	
๔๙	นางกนกพร ลาสิริ	ปริญญาโท	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๕-๓-๐๘-๐๖๐๓-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๓	-	-	-	
๕๐	นาง วัง		-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๕-๓-๐๘-๐๖๐๓-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	-	-	-	
๕๑	นางสาววิมลมา งาม	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๔๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองยาง วัง			ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์ฯ	ต้น	-	-	-	-
๔๓	นางสิริวรรณ สารศิริ	ปริญญาโท	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๕-๓-๐๘-๖๒๑๕-๙๕๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๓	-	-	-	-
๔๔	นางอนาวดี สุคำภา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๔๕	นาง วัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๔๖	योगสังเสริมภรณ์เกษตร วัง	-	๔๕-๓-๑๕-๖๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๔๕-๓-๑๕-๖๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองการส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๗	วาทย์อัครวิจิตร เทียงทอง	ปวส.	-	-	-	-	ผ.ช.จพ.กการเกษตร	-	๑๗๖,๗๖๐ (๑๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๗๖๐
๔๘	นางสถาพร มีแนว	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๓๒,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๕๔	ส่วนส่งเสริมสวัสดิการสังคม นางกรรณิการ์ สิงห์พันธ์	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๑๑-๖๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕-๓-๑๑-๖๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๖๒,๖๔๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๖๔๐
๖๐	พันเจ้าโสมภพ ศรีอังกษ	ปริญญาโท	๔๕-๓-๑๑-๖๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๔๕-๓-๑๑-๖๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๖๑	นางสาวสุชานันท์ บุญยิ่ง	ปวส.	-	ผ.ช.จพ.พัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช.จพ.พัฒนาชุมชน	-	๑๗๕,๖๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๖๐๐
๖๒	ส่วนสวัสดิการชุมชนและสิ่งแวดล้อม วัง		๔๕-๓-๐๖-๖๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข	ต้น	๔๕-๓-๐๖-๖๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๒๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๖๓	นายสิทธิคุณ คำวงศ์	ปริญญาโท	๔๕-๓-๐๖-๖๑๐๑-๐๐๑	นักสาธารณสุข	ชก	๔๕-๓-๐๖-๖๑๐๑-๐๐๑	นักสาธารณสุข	ชก	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๖๔	นางสาวนริศรา สิทธิพิทักษ์	ปริญญาตรี	๔๕-๓-๐๖-๖๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปง.	๔๕-๓-๐๖-๖๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปง.	๑๗๕,๖๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๖๐๐
๖๕	ส.อ.เปี่ยมวิทย์ พงษ์ขาว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกเสือ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกเสือ)	-	๑๗๕,๖๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๖๐๐
๖๖	นายประคอง พอนทอง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกเสือ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกเสือ)	-	๑๗๓,๗๖๐ (๑๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๗๖๐
๖๗	นายภัทราภรณ์ ฐิตะพร	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๗๕,๘๘๐ (๑๔,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๘๘๐
๖๘	นายสุชาติ จันทรีสัย	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๗๕,๘๘๐ (๑๔,๕๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๘๘๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๖๙	นายอนุสรณ์ วงศ์สินธุ์	ป.ส.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๗,๕๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๗,๕๐๐
๗๐	นางสาวอรอนงค์ สีสารักษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๖,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖,๐๐๐
๗๑	นายวิระพล ทองขาว	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ		๑๓,๐๐๐ (๑๑,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๓,๐๐๐
๗๒	หน่วยตรวจสอบภายใน นางนิคม อ่อนนุชธา	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๔๕-๓-๑๖-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๔๕-๓-๑๖-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชพ	๔๘,๑๒๐ (๔๐,๖๐๐x๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๑๒๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง กำหนดแนวทางการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยโดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองเล็งเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการ หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วน ตำบลหัวเมือง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง อำเภอหยาชนะชัย จังหวัดยโสธร

พ.ศ. ๒๕๕๗

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

ข้อ ๒ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลหัวเมือง รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ต้องไม่ประพฤตินอาก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่เทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ / พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อยรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองหรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วน

ตำบลหัวเมืองหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองหรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวน ข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

(๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๖ ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม(๑) –(๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คู่ครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอื่นมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

ที่ ๓๔๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๑.๙	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	คณะกรรมการ
๑.๑๐	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายนิกร ศิริศักดิ์สกุล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง



องค์การบริหารส่วนตำบลหัวฝาย	
เลขที่รับ..	๑๗๗
วันที่..	๒๑/๕/๖๘
เวลา.....	 น.

ที่ ยส ๐๐๒๓.๑๔/๖๕๕

ที่ว่าการอำเภอมหาชนะชัย
ถนนเรืองแสนกรรฐ์ ยส ๓๕๑๓๐

๑ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง การขอปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญการพิเศษ)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๓๕๕๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

ด้วยจังหวัดยโสธรแจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ จังหวัดยโสธร ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มีระดับที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญการพิเศษ) รายละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้ส่งสำเนาประกาศ แผนอัตรากำลังฉบับสมบูรณ์ให้ ก.อบต.จังหวัดยโสธร ภายในวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๘

ขอแสดงความนับถือ

ก.ว.ม.

(นายภาณุภัท ทะจรสมบัติ)

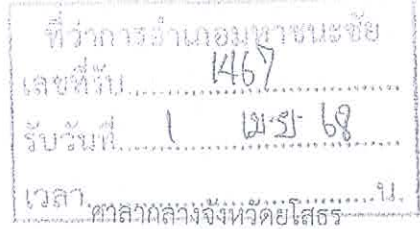
ปลัดอำเภอ รักษาราชการแทน

นายอำเภอมหาชนะชัย

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐-๔๕๗๙-๙๒๒๘

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดยโสธร : “ยโสธรเมืองเกษตรอินทรีย์ เมืองแห่งวิถีอีสาน”



19 มีนาคม ๒๕๖๘

(ฝ่ายงานศึกษาและประเมินผล)
ปลัดอำเภอ รักษาการแทน
นายอำเภอหนองหาน