แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

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

****

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ได้รายงานขอความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๗) จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เฉพาะโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งที่อยู่ในกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเดิม (๒๕๖๖-๒๕๖๗) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ก๒๕๒๗๘ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ~~กันยายน~~ ๒๕๖๖ และแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ทราบแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔,๑๘,๒๒๕, ๒๒๖, ๒๒๗ และ ๒๒๘ แห่งประกาศ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจำรัส ปัตตานัง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๖ ☑ เห็นชอบ เลขานุการ

สารบัญ

๑.หลักการและเหตุผล
๒ วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. กรอบแนวคิดและขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๘.๑ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ
ภาคผนวก

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ ๒๘ ก.ค. ๒๕๖๖ เห็นชอบ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง.)และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องใช้จ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม คณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ 9/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ 28 กันยายน ๒๕๖๖

ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น เมื่อวันที่ 28 ก.ย. 2566 เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

และผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่นในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ..... กันยายน ๒๕๖๖ ๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ มีการกำหนดตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล บุคลการทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ และให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA)ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" 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 เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ

ก.อ.จังหวัดขอนแก่น
เมื่อวันที่ 28 ก.ค. 2566
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

อาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลหนองปลาหมอ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์จังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๖ ☑เห็นชอบ ☐ไม่เห็นชอบ

๔. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๕. การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การบริหารจัดการประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๗. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจาณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๘. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ค. ๒๕๖๖ ☑เห็นชอบ ☐ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๘.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๘.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๘.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมาขึ้น

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

๑๐. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน

ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลายกหลายจำให้เกิดการยอมรับได้มากกกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer)
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

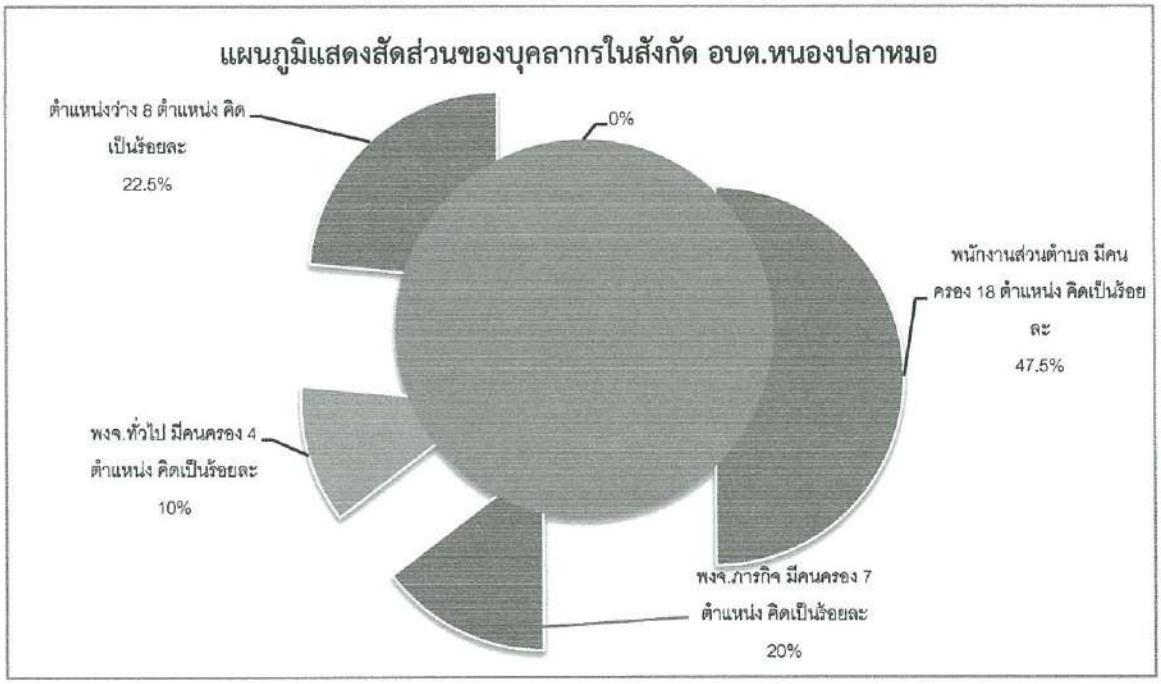
(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ 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
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอเป็นตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

อบต.จังหวัดขอนแก่น
รับที่ ๙ / ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๖
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

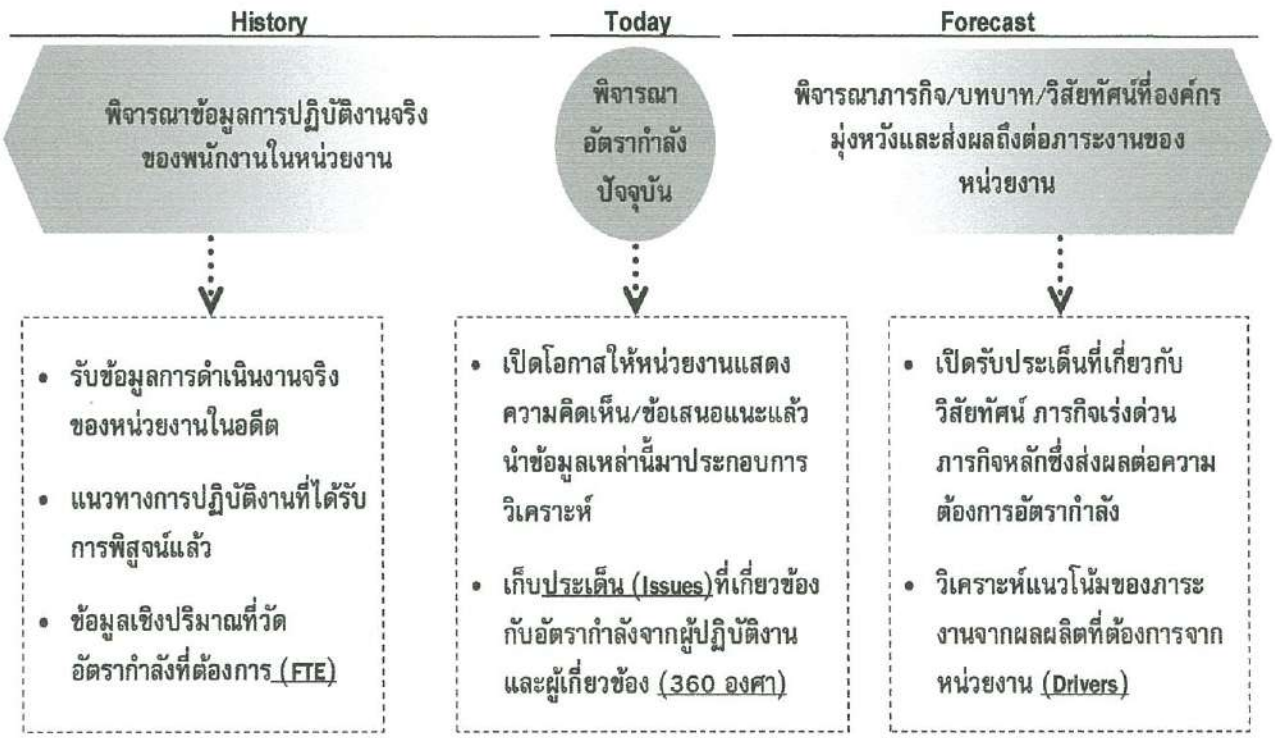
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

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

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

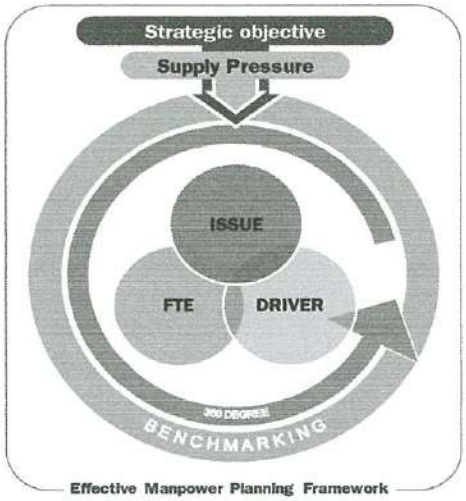
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



Effective Manpower Planning Framework

องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่อนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+Issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

๑. <u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางเทคนิควิศวกรรมสำรวจ เทคนิควิศวกรรมโยธา ก่อสร้าง เทคนิคสถาปัตยกรรม โยธาสำรวจ สถาปัตยกรรม จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธา ในกองช่าง เพื่อปฏิบัติงานในด้านงานโครงสร้างพื้นฐาน และ แก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u>Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค.๒๕๖๖ ☑เห็นชอบ ☐ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหาร เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันสำหรับผู้ปฏิบัติ
- **กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเปือยใหญ่ และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ซึ่งตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

	อบต. หนองปลาหมอ	อบต.เปือยใหญ่	อบต.โนนแดง
พนักงานส่วนตำบล	๑๗	๒๔	๑๘
พนักงานจ้าง	๔	๕	๖
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๑

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ องค์การบริหารส่วนตำบลเปือยใหญ่ และ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ซึ่งเป็นตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนักดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง เนื่องจากมีภารกิจบางอย่างที่เพิ่มเข้ามาเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ และงานที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงมหาดไทยคือการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินซึ่งได้ดำเนินการมานานแล้ว แต่ยังไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง และบางงาน จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มติ อบจ.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๖
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๓.๒ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

๓.๒.๒กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ** ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ**พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**

๓.๓ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ ตำบลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

สำเนาถูกต้อง
เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๒
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

มติ กอบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ค. ๖๖ ☑เห็นชอบ ☐ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้ อำเภอ และจังหวัด และแจ้งส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ส.ค. ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะทำงาน	
ก.ย.๒๕๖๖	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ การเพิ่ม/ลด ฯลฯ
	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
	ก.อบต.ขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ	ปลายเดือน ก.ย.๒๕๖๖
	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๒๕๖๖ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖
ต.ค. ๒๕๖๖	รายงาน ประกาศ และจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดขอนแก่น , อำเภอโนนศิลา,อบต.พื้นที่ใกล้เคียงและส่วนราชการในสังกัด

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย.๒๕๖๖ ☑เห็นชอบ ☐ไม่เห็นชอบ เจ้าหน้าที่สำนักงานฯ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาทั่วไปของพื่นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ไฟฟ้าแรงต่ำยังขยายเขตไม่เพียงพอ

๑.๔ ไฟฟ้าส่องทางยังไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพการรวมกลุ่มเกตรกรต่างๆเพื่อการต่อรอง

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาเรื่องยาเสพติด

๓.๒ ปัญหาเรื่องการกำจัดขยะ

๓.๓ ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ

๓.๔ ปัญหายุงลาย

๓.๕ ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ บ่อบาดาลของเดิมชำรุดเสียหาย

๔.๓ บางพื้นที่มีปัญหาเรื่องน้ำเค็มจัดไม่สามารถใช้น้ำบาดาลในการเพาะปลูกได้

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ การพัฒนาด้านข้อมูลข่าวสารบางครั้งการประชาชาสัมพันธ์ที่เป็นเอกสารไม่เพียงพอ ควรมีสื่อในการประชาสัมพันธ์ที่สามารถเข้าถึงประชาชนในพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว

๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค – บริโภค ได้

๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ค. ๒๕๖๖ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ

๗.๑ ไม่มีบ้านพักสำหรับพนักงานส่วนตำบล

๗.๒ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๓ บุคลากรภาคปฏิบัติมีจำนวนจำกัด

๗.๔ การขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ของผู้นำชุมชน

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด
- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีความล่าช้าและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลคาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผน และระยะเวลาที่กำหนด

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอนั้น เป็นการสร้างความเข็มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนายหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขันตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการ

อบต.จังหวัดขอนแก่น
เมื่อวันที่ ๑๙ ธ.ค. ๒๕๖๖
☑เห็นชอบ ☐ไม่เห็นชอบ
ปลัดขานุการ

ตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี

๑.๒แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑.๓แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๔ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

๒.๑วิสัยทัศน์

“อบต.หนองปลาหมอ น่าดู น่าอยู่ น่าทำงาน บริการประชาชน”

๒.๒ ภารกิจหลัก

๑. โครงสร้างพัฒนาอาชีพและรายได้ โดยการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และหาตลาดมารองรับผลผลิตให้แก่เกษตรกร

๒.การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจขอนแก่นสมาทซิตี้ (ขอนแก่น Smart City)

๓.การสร้างศักยภาพในการผลิตสินค้าด้านการเกษตร โดยฝึกอบรมให้ความรู้แก่เกษตรกร เพื่อเพิ่มผลผลิต ส่งเสริมการจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการเกษตร สร้างทำนบกั้นน้ำเพื่อการเกษตร

๔.การพัฒนาทุนมนุษย์ โดยการสนับสนุนบุคลากรให้มีการศึกษาเพิ่ม โดยการจัดโครงการฝึกอบรม รักษาฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม อันดีงามให้รุ่งเรืองสืบไป เสริมสร้างสุขภาพอนามัยและการสาธารณูปโภคและอุปโภค

๕.การจัดระบบบริหารจัดการ โดยมีภาครัฐ เอกชน และประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมอย่างบูรณาการ

๒.๓ ภารกิจรอง

๑.ประชาชนมีความรู้มีศักยภาพ สามารถพึ่งตนเองได้

๒.ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีความสะดวก สบายและสงบปลอดภัย

๓.มีความรู้ความเข้าใจที่จะพัฒนาผลผลิต และผลิตภัณฑ์เพื่อออกสู่ตลาดได้อย่างมีคุณภาพและราคาสูงสามารถต่อรองในตลาด

๔.นำความรู้ที่ได้มาเพื่อช่วยเหลือสังคมให้ดียิ่งขึ้น อนุรักษ์และรักษาวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป

๕.การจัดระบบบริหารจัดการจากภาครัฐ ภาคเอกชน ที่ดีมีการบูรณาการร่วมกัน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นแหล่งปลูกพืชทางการเกษตร เช่น ปลูกอ้อย ปลูกมันสำปะหลัง ปลูกข้าว เป็นหลัก

๒. ผู้นำชุมชนและประชาชนมีความสามัคคีกัน

๓. ปัญหาทางสังคมไม่รุนแรง

๔. มีกองทุนหมู่บ้านในรูปแบบต่างๆเพื่อช่วยเหลือกัน

๕. มีประเพณีท้องถิ่นที่ดีงาม(เช่น ประเพณีบุญกุ้มข้าวใหญ่, รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ เป็นต้น)

๖. มีทางหลวงชนบทที่เป็นเส้นทางคมนาคมได้สะดวก

๗. การเดินทางสะดวกและติดถนนมิตรภาพสายหลักของการขนส่ง

๘. เป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำ ลำห้วยไหลผ่านหมู่บ้าน

๙. มีโรงเรียนกระจายตามหมู่บ้านต่าง พอเพียงต่อการศึกษา ทุกหมู่บ้านมีระบบอินเตอร์เน็ต

๑๐. การสนับสนุนแหล่งน้ำไม่ว่าจะเป็นแหล่งน้ำใต้ดินและผิวดินเพื่อส่งเสริมการกินดีอยู่ดีของกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ไม่มีระบบชลประทาน พื้นที่การเกษตรขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตรนอกฤดู

๒. ไม่มีระบบการบริหารจัดการน้ำแบบยั่งยืน

๓. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบล

๔. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมนอกเหนือจากอาชีพเกษตรกรรม

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๖ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๕. ขาดตลาดกลางพืชผลทางการเกษตร

๖. เกษตรกรใช้สารเคมีมากในภาคการเกษตร

๗. การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนอยู่ในระดับน้อย

๘. รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

๙. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. มีหน่วยงานราชการต่างๆในพื้นที่เพื่อติดต่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือ

๒. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดรัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง

๓. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเองและรองรับภารกิจถ่ายโอน

๔. รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

๕. เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๖. งบประมาณในการพัฒนาเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านมีไม่เพียงพอต้องของบประมาณช่วยเหลือจากทางจังหวัดเพิ่มเติม

๗. ประชาชนขาดความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ทำให้ไม่พัฒนาความรู้ใหม่ๆ ทางการเกษตรการสื่อสารที่ไร้ขอบเขตทำให้ประชาชนในเขตพื้นที่ได้รับข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง (สังคมออนไล

๘. สภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบลุ่ม จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านการเกษตรผสมผสาน

๙. เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา

๑๐. ในเขตอำเภอโนนศิลาเป็นพื้นที่ทำเลที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านการเกษตร

อุปสรรค (Threats : T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐบาลไม่มีความแน่นอน

๒. การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้งทำให้การบริหารงานด้านนโยบายไม่มีความแน่นอน

๓. ปัญหาภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว ไฟป่า

สภา อบต.จังหวัดขอนแก่น
สมัยสามัญ สมัยที่ 4 / 2566
เมื่อวันที่ 28 ก.ย. 2566
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๔. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ

๕. ปัจจัยการผลิตมีราคาสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นและความสามารถในการแข่งขันลดลง ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๖. ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายสนับสนุนจากรัฐบาล ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐรวมทั้งปัจจุบันภาครัฐการปรับลดงบประมาณใหม่ทั้งระบบ หากเสนอแผนงาน/โครงการที่เป็นความต้องการของชุมชนหรือประชาชนอย่างแท้จริงอาจจะต้องรอการพิจารณาต่อไป ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณอย่างจำกัดทำให้พัฒนาอย่างล่าช้า

๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ (ระดับตัวบุคคล)

จุดแข็ง S	จุดอ่อนW
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ตำบล และพื้นที่ใกล้ ตำบลมีความรักถิ่นฐานที่ตนอยู่ ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. มีความรักษ์ต่องค์กร	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของตำบล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ขาดการกำหนดแรงจูงใจ
โอกาสO	**ข้อจำกัดT**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและตำบลในฐานะตัวแทน	๑. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากง่ายของงาน ๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการบางงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และตำบลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. ห้องเก็บเอกสารมีจำนวนจำกัด
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาตำบลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ด้านงานที่ตนปฏิบัติอยู่อย่างต่อเนื่อง ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ ตำบล ๓. งบประมาณมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับความต้องการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และใน

กบจ.จังหวัดขอนแก่น
รับที่ ๑๗๒๕๒
เมื่อวันที่ ๒๘ ๒. ๒๕๖๖
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
ได้รับอนุการ

ระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง **๒.รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น**	**๑.ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง** **๒.รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น**	
๓. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ **๔. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทรัพย์สินและพัสดุ **๕. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานธารณูปโภค **๖. กองการการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองปลาหมอ **๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๓. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ **๔. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทรัพย์สินและพัสดุ **๕. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานธารณูปโภค **๖. กองการการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองปลาหมอ **๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ย. ๖๖ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดตำบล
- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา

๒. กองคลัง
- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
- ๒.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๓. กองช่าง
- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา
- ๕.๒ พนักงานครู ๑ อัตรา
- ๕.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - อัตรา

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 28 ก.ย. 2566 ☑เห็นชอบ ☐ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน มีหัวหน้า ส่วนราชการ (หัวหน้าสำนักปลัดและผู้อำนวยการกอง) ๔ ส่วนราชการ และ๑ หน่วยงาน ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ. ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัดตำบล	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑	-	๔	๒
	๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	๑.๓ งานนิติการ	๑	-	-	-
	๑.๔ งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	๒.๑ งานการเงิน	๑	-	๑	-
	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-
	๒.๓ งานทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	-	-
กองช่าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	๑	-	-	-
	๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๑	-	๑	-
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๑ งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	๑	๒
	๕.๒.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองปลาหมอ	๑	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-		

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ค. ๒๕๖๔ ☑เห็นชอบ ☐ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	๑.ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
๒.รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๒.รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	
๓.สำนักปลัด อบต.	**๓.สำนักปลัด อบต.**	
๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)(๑)	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)(๑)	
งานบริหารทั่วไป	**งานบริหารทั่วไป**	
๓.๒ จพง.ธุรการ ชง. (๑)	๓.๓ จพง.ธุรการ ชง. (๑)	
พนักงานจ้าง	**พนักงานจ้าง**	
๓.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	๓.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
๓.๔ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	๓.๕ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	
๓.๕ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) (๑)	๓.๖ พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)	ว่างเดิม
๓.๖ นักการ (๑)	๓.๗ นักการ (๑)	
๓.๗ คนงาน (๑)	๓.๘ คนงาน (๑)	
งานนโยบายและแผน	**งานนโยบายและแผน**	
๓.๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)	๓.๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)	
งานนิติการ	**งานนิติการ**	
๓.๙ นิติกร ปก. (๑)	๓.๑๐ นิติกร ปก. (๑)	
งานสวัสดิการสังคม	**งานสวัสดิการสังคม**	
๓.๑๐นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)	๓.๑๑นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**	
๓.๑๑ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.(๑)	๓.๑๑ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.(๑)	ว่างเดิม
๓.๑๒ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑)	๓.๑๒ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑)	
พนักงานจ้าง	**พนักงานจ้าง**	
๓.๑๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)	๓.๑๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)	
๓.๑๔ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	๓.๑๔ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	
งานการเจ้าหน้าที่	**งานการเจ้าหน้าที่**	
๓.๑๕ นักทรัพยากรบุคคล ปก.(๑)	๓.๑๕ นักทรัพยากรบุคคล ปก.(๑)	
๔.กองคลัง	**๔.กองคลัง**	
๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)	
งานการเงิน	**งานการเงิน**	
๔.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)	๔.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)	ว่างเดิม
๔.๓ เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)	๔.๓ เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)	
พนักงานจ้าง	**พนักงานจ้าง**	

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 28 ก.ค. 2566 ☑เห็นชอบ ☐ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๔.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	๔.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**	
๔.๕ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. (๑)	๔.๕ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. (๑)	
พนักงานจ้าง	**พนักงานจ้าง**	
๔.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)	๔.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)	
งานทรัพย์สินและพัสดุ	**งานทรัพย์สินและพัสดุ**	
๔.๗ นักวิชาการพัสดุ ปก. (๑)	๔.๗ นักวิชาการพัสดุ ปก. (๑)	
๔.๘ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. (๑)	๔.๘ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. (๑)	
๕.กองช่าง	**๕.กองช่าง**	
๕.๑ ผู้อำนวยการช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	๕.๑ ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	
งานก่อสร้าง	**งานก่อสร้าง**	
๕.๒ นายช่างโยธา ชง. (๑)	๕.๒ นายช่างโยธา ชง. (๑)	
งานประสานสาธารณูปโภค	**งานประสานสาธารณูปโภค**	
๕.๓ นายช่างไฟฟ้า ชง. (๑)	๕.๓ นายช่างไฟฟ้า ชง. (๑)	
พนักงานจ้าง	**พนักงานจ้าง**	
๕.๔ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)	๕.๔ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)	
๖.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	**๖.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**	
๖.๑ ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)	๖.๑ ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)	ว่างเดิม
งานบริหารการศึกษา	**งานบริหารการศึกษา**	
๖.๒ นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)	๖.๒ นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองปลาหมอ	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองปลาหมอ**	
	๖.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กำหนดเพิ่ม
๖.๓ ครู คศ.๑ (เงินอุดหนุน)	๖.๔ ครู คศ.๑ (เงินอุดหนุน)	
๖.๔ ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๖.๕ ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	ว่างเดิม
๖.๕ ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๖.๖ ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง	**พนักงานจ้าง**	
๖.๖ ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๖.๗ ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	ว่างเดิม
๖.๗ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	๖.๘ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	
๖.๘ ผู้ดูแลเด็ก (๑)	๖.๙ ผู้ดูแลเด็ก (๑)	
๖.๙ ผู้ดูแลเด็ก (๑)	๖.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก (๑)	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน**	
งานตรวจสอบภายใน	**งานตรวจสอบภายใน**	
๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)	๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(๑)	ว่างเดิม

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ค. ๒๕๖๒ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การแก้ไขปัญหาความยากจน**
๒. **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา อบต.หนองปลาหมอให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่และยั่งยืน**
๓. **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทุนมนุษย์**
๔. **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการระบบบริหารจัดการ**

กรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต. หนองปลาหมอ	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
๑.ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจน	๑. การพัฒนาอาชีพ และรายได้สร้างความเข้มแข็งในชุมชน เข้าถึงบริการของสังคมปรับระบบการบริหารจัดการให้เอื้ออำนวยการแก้ปัญหาความยากจน ๒. จัดหาตลาด จัดตั้งศูนย์แปรรูป ผลผลิตทางด้านการเกษตร ๓. ประชาชนมีงานทำตลอดปี ไม่มีการอพยพแรงงานไปสู่สังคมเมือง ๔. ประชาชนทุกหมู่บ้านมีพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์ ๕. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในด้านการเกษตร ๖. ประชาชนสามารถซื้อหาของจากตลาดได้ใกล้บ้าน ๗. มีแหล่งจัดทุนหมุนเวียนเพื่อการเกษตรและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ๘. ส่งเสริมศักยภาพ และขีดความสามารถการเพิ่มผลผลิตทาง การเกษตรอินทรีย์ ๙. ส่งเสริมและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือน และกลุ่มอาชีพ ๑๐. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วย จนท.ธุรการ
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต. หนองปลาหมอให้	๑. ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงถนน สะพานทางเข้า และท่อระบายน้ำ ๒. การขยายเขตไฟฟ้าในหมู่บ้าน ขยายไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ขยายไฟฟ้า	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๘ ก.ค. ๒๕๖๖ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

เป็นชุมชนที่น่าอยู่และยั่งยืน	สาธารณะและปรับปรุงซ่อมแซม ๓. ก่อสร้างและขยายเขตประปา ๔. การบริการสาธารณะที่พึงได้รับ ๕. ขุดลอกแหล่งน้ำตามธรรมชาติ และที่สร้างขึ้นเอง	- ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นายช่างไฟฟ้า - ผช.ช่างไฟฟ้า - นักวิเคราะห์ฯ,
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาทุนมนุษย์	๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ๒. การพัฒนาส่งเสริมด้านการศึกษา ๓. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและอนามัย ๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการของชุมชน ๕. การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ ๖. พัฒนาศักยภาพด้านแรงงาน ๗. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและให้องค์กรมีขีดความสามารถในการพัฒนา ๘. ส่งเสริมระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล ๙. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน ๑๐. การถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษา ๑๑.ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและบุตร ๑๒. ส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุข	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา
๔ยุทธศาสตร์การจัดระบบการบริหารจัดการ	๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ๒. การจัดระบบบำบัดน้ำเสีย ๓. การบริหารจัดการ และรณรงค์ การกำจัดขยะมูลฝอย	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง

สภา อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ 1 / 2566
เมื่อวันที่ 28 ก.ค. 2566
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

	๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม ๕. ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ลดปัญหาความรุนแรงของครอบครัว อุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและการบรรเทาสาธารณภัย ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การ พัฒนาจังหวัด ๗. ส่งเสริมด้านการจัดการบริหารการเงินการคลังให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า	- นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล - จพง.ธุรการ

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ย. ๒๕๖๖ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนองปลาหมอ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

๑	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมาย เหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	**สำนักปลัด อบต.**								
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
	๓.๒ จพ.ธุรการ ชง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง					-	-	-	
	๓.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๔ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๕ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๓.๖ นักการ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๗ คนงาน (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน					-	-	-	
	๓.๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนิติการ								
	๓.๙ นิติกร ปก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน					-	-	-	
	๓.๑๐ นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	๓.๑๑ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๓.๑๒ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	๓.๑๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๔ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเจ้าหน้าที่								
	๓.๑๕ นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	**๔.กองคลัง**								
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงิน								
	๔.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๔.๓ เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	๔.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
	๔.๕ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								

สภา อบต.จังหวัดขอนแก่น
มติครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ ก.ค. ๒๕๖๖
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
สำนักงาน

	๔.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานทรัพย์สินและพัสดุ								
	๔.๗ นักวิชาการพัสดุ ปก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๘ เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.กองช่าง								
	๕.๑ ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	**งานก่อสร้าง**								
	๕.๒ นายช่างโยธา ชง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานประสานสาธารณูปโภค								
	๕.๓ นายช่างไฟฟ้า ชง. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้าง								
	๕.๔ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	**กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**								
	๖.๑ ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	งานบริหารการศึกษา								
	๖.๒ นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองปลาหมอ								
	๖.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	๖.๔ ครู คศ.๑ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๕ ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๖.๖ ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง								
	๖.๗ ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๖.๘ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๙ ผู้ดูแลเด็ก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๖.๑๐ ผู้ดูแลเด็ก (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	**หน่วยตรวจสอบภายใน**								
	งานตรวจสอบภายใน								
	๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๑	-	-	

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖
เมื่อวันที่
๒๘ ก.ค. ๒๕๖๖
☑เห็นชอบ ☐ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

43,355,091.00	45,522,845.55	47,798,987.83	50,188,937.22

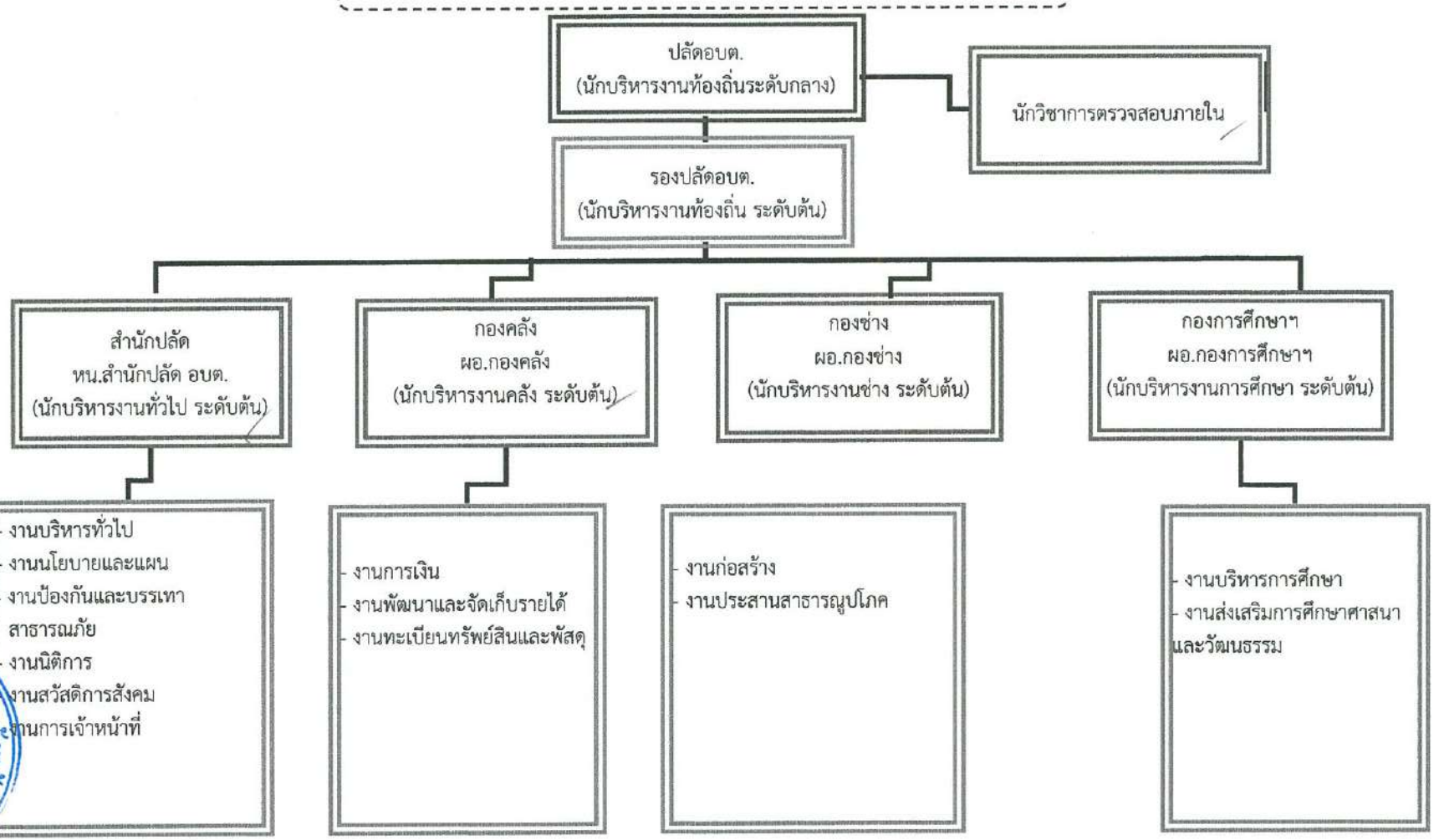
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	นางบุญสม ศรีทาแก	ปลัด อบต(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	578,400	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	20,280	20,520	765,960	786,240	806,760	(48,200)
2	นายภัคศักดิ์ พันธวัฒน์	รองปลัด อบต(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)
		สำนักปลัด (01)																		
3	นางบัทมา แสงบัวทำ	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	(37,410)
4	น.ส.พนิดา รูปสูง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	307,920	0	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	(25,660)
5	นางอุบล บุระภักดิ์	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	169,080	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,920	183,000	190,320	(14,090)
6	นายสงคราม ไชยหินุล	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	169,080	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,920	183,000	190,320	(14,090)
7		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม
8	นางอรวรรณ โคตรทา	นักการ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
9	นายสมชาย แท่นจันทรา	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
10	นายเจษฎา ผู่งหอม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)
11		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
12	นายณัฐพงศ์ ศรีวัฒนพงศ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	318,960	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(26,580)
13	นายอรุณ สว่างพิก	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
14	นายพยุ พุ่มพวง	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
15	นายพรเทพ บัวเย็น	นิติกร	ปก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	(18,200)
16	น.ส.นิภาพรรณ นับค้อ	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)
17	น.ส.กนกศรี สนิทนิตย์	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)
		สำนัก/กองคลัง (04)																		
18	นางประหยัด หาดเล็น	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	(40,900)
19		นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
20	น.ส.สุขัญญา สังฆิบุน	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	313,440	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	(26,120)
21	นางรัตนา ระวัง	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	1	1	228,960	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,600	9,960	238,200	247,800	257,760	(19,080)
22	น.ส.ลัดดา ไชยบุรี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	146,640	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	(12,220)
23	น.ส.วรนุช อุเสนา	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	1	1	149,280	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	(12,440)
24	น.ส.คุณัญญา บาริศรี	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1	194,640	0	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	(16,220)
25	น.ส.ธัญกมล บุญทัน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	282,240	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,000	13,200	291,240	300,240	313,440	(23,520)
		สำนัก/กองช่าง (05)																		
26	นายณรงค์ฤทธิ์ ลิ้มทำรัตน์	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	483,120	0	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	498,600	514,680	531,360	(40,260)
27	นายกาสกร สินโพธิ์	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	318,960	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(26,580)
28	นายสุโขทัย เรืองแก้ว	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	1	269,880	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	(22,490)
29	นายพรชัย ดงกระศูนย์	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	1	1	146,760	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,640	158,760	165,120	(12,230)
		สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
30		ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
31	น.ส.ปิยนุช โคตรสีมือง	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	194,640	0	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	(16,220)
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อบต.หนองปลาหมอ)																		
32		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	42,000	0	0	42,000	42,000	42,000	กำหนดเพิ่ม
33	นางกองสิน กล่ำสิงห์	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	127,080	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,520	132,240	137,640	143,160	(10,590)
34	นางยุพาวัลย์ เขตรกลิ่น	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องไปในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
35	น.ส.ณัฐณิฌา โอศี	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
36	นางมัลลิกา ไชยฟัก	ครู	คศ.1	1	1	295,680	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	295,680	295,680	295,680	(24,640)
37		ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1/คศ.2	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
38		ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1/คศ.2	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
39		ผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
		หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
40		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
(5)		รวม		40	31	9,502,320	336,000	40	40	40	+1	-	-	348,180	313,260	321,780	10,186,500	10,499,760	10,821,540	
(6)		ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															1,527,975	1,574,964	1,623,231	
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															11,714,475	12,074,724	12,444,771	
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															25.73	25.26	24.80	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ



โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัดอบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารทั่วไป
-เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
-ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑) (ว่าง)
-พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๓)
-นักการ (๑)
-คนงาน (๑)

งานนโยบายและแผน
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)

งานนิติการ
-นิติกร ปก. (๑)

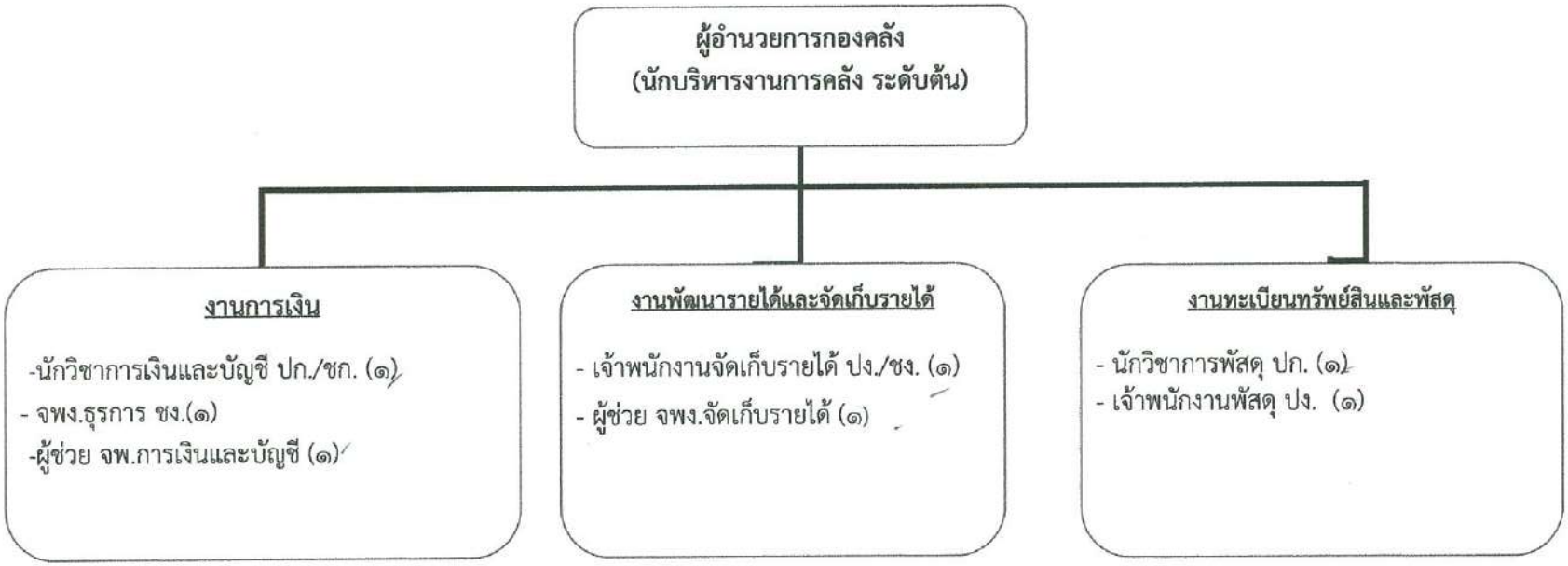
งานสวัสดิการสังคม
-นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก (๑)
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.(๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑) (ว่าง)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑) (ว่าง)

งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล ปก.(๑)

บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๕	-	๒	-	-	๑	๔	๒

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	-	-	๑	-	-	-			๒		๓	-	-	๒	-	-

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง

บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-		๒	-	-	๑	-	

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา

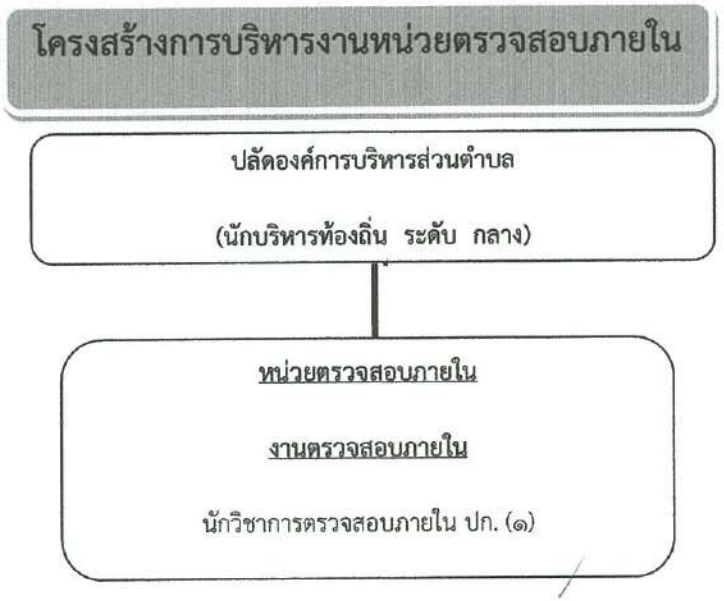
- นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (คศ.๓ /อำนวยการต้น)
- ครู (คศ.๑) (เงินอุดหนุน) - ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (เงินอุดหนุน) (ว่างเดิม) - ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (เงินอุดหนุน) (ว่างเดิม) - ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) (ว่างเดิม) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (๑)

บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
-	-	-	-	-	๒	-	๓	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๓

โครงสร้างการบริหารงานหน่วยตรวจสอบภายใน



บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นางบุญสม ศรีทาแก	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	053001101001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	053001101001	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	578,400 (48,200 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	746,400
นายกิตติศักดิ์ พินธุวัฒน์	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	053001101002	รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	053001101002	รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	435,720 (36,310 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	477,720
นางปิทมา แสงบัวทำว	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	053012101001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	053012101001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920 (37,410 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	490,920
		-	-	-	053013601001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	238,560 (19,880 x 12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
น.ส.พนิดา รูปสูง	ปวส.การบัญชี	053014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	053014101001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	307,920 (25,660 x 12)	-	-	307,920
นางอุบล บุระภักดิ์	ปวช.การบัญชี	01ภ001	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	01ภ001	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	169,080 (14,090 x 12)	-	-	169,080
นายสงกรานต์ ไชยพิมล	ประถมศึกษา	01ภ002	พนักงานขับรถยนต์	-	01ภ002	พนักงานขับรถยนต์	-	169,080 (14,090 x 12)	-	-	169,080
		01ภ007	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	01ภ007	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	(ว่างเดิม) 112,800
นางอรวรรณ โคตรทา	ประถมศึกษา	01ท001	นักการ	-	01ท001	นักการ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นายสมชาย แท่นจันทรา	ประถมศึกษา	01ท002	คนงาน	-	01ท002	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นายเจษฎา ฝุ่งหอม	รัฐศาสตร์บัณฑิต	053013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	053013103001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	185,040 (15,420 x 12)	-	-	185,040
		053013810001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	053013810001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
นายณัฐพงศ์ ศรีวัฒนพงศ์	ปวส.อิเล็กทรอนิกส์	053014805001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	053014805001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	318,960 (26,580 x 12)	-	-	318,960
นายอรุณ ฟางพึก	ประถมศึกษา	01ภ008	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	01ภ008	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800
นายพนา พุ่มพวง	กศน.บัณฑิต(ศึกษาดอนปลาย	01ภ009	พนักงานขับรถยนต์	-	01ภ009	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800
นายพรัชทพ บัวเย็น	นิติศาสตร์บัณฑิต	053013105001	นิติกร	ปก.	053013105001	นิติกร	ปก.	218,400 (18,200 x 12)	-	-	218,400

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
น.ส.กนกศรี สนิทนิตย์	บธบ.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	053013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	053013102001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	369,480 (30,790 x 12)	-	-	369,480
นางประทุมพร พาลละอัน	ปริญญาตรี การคลัง	053042102001	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ตน	053042102001	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ตน	490,800 (40,900 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	532,800
		053043201001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	053043201001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
น.ส.สุชัญญา สิทธิปุน	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	053044101002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	053044101002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	313,440 (26,120 x 12)	-	-	313,440
นางรัตนา ระวัง	ปวส.การบัญชี	04ภ003	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	04ภ003	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	228,960 (19,080 x 12)	-	-	228,960
น.ส.ลัดดา ไชยบุรี	เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	053044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	053044204001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	146,640 (12,220 x 12)	-	-	146,640
น.ส.วรนุช อุเสนา	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	04ภ004	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	04ภ004	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	149,280 (12,440 x 12)	-	-	149,280
น.ส.คุณัญญา บาริศรี	บธบ.การจัดการ	053043204001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	053043204001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	194,640 (16,220 x 12)	-	-	194,640
น.ส.ธัญกมล บุญทัน	ปวช.	053044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	053044203001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	282,240 (23,520 x 12)	-	-	282,240
นายณรงค์ฤทธิ์ รักษ์วิจิตร	ป.ตรี ก่อสร้าง	053052103001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตน	053052103001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตน	483,120 (40,260 x 12)	-	-	483,120
นายภาสกร ลินโพธิ์	ปวส.ก่อสร้าง	053054701001	นายช่างโยธา	ชง.	053054701001	นายช่างโยธา	ชง.	318,960 (26,580 x 12)	-	-	318,960
นายสุเมธ เรืองแก้ว	ปวส.อิเล็กทรอนิกส์	053054706001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	053054706001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	269,880 (22,490 x 12)	-	-	269,880
นายทรงยศ คงกระพันธ์	ปวส.อิเล็กทรอนิกส์	05ภ005	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	05ภ005	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	146,760 (12,230 x 12)	-	-	146,760
		053082107001	ผอ.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ตน	053082107001	ผอ.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ตน	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
น.ส.ปิยนุช โคตรศรีเมือง	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	053083803001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	053083803001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	194,640 (16,220 x 12)	-	-	194,640
		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตน	393,600 (32,800 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	(กำหนดเพิ่ม)
นางกองสิน แก้นสิงห์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	08ภ006	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	08ภ006	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	127,080 (10,590 x 12)	-	-	127,080

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นางยุภาวัตน์ เพชรน้อย	ปวส.บธบ.การจัดการ	08ท003	ผู้ดูแลเด็ก	-	08ท003	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
น.ส.ณัฏฐณิฌา โยดี	วิทยาศาสตร์ สาธารณสุขชุมชน	08ท004	ผู้ดูแลเด็ก	-	08ท004	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
นางบัลลิกา ไชยศึก	ครุศาสตร์บัณฑิต ปฐมวัย	053086600734	ครู	คศ.1	053086600734	ครู	คศ.1	295,680 (24,640 x 12)	-	-	295,680
		053086600735	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1/คศ.2	053086600735	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1/คศ.2	238,560 (19,880 x 12)	-	-	(ว่างเดิม)
		053086600736	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1/คศ.2	053086600736	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1/คศ.2	238,560 (19,880 x 12)	-	-	(ว่างเดิม)
		08อ001	ผู้ดูแลเด็ก	-	08อ001	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเดิม)
		053123205002	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	053123205002	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 355,320

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. ตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

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

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ ผลงานการวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ

✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม
- ✓ การสร้างแรงจูงใจ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาหมอ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร