



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลาย และครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

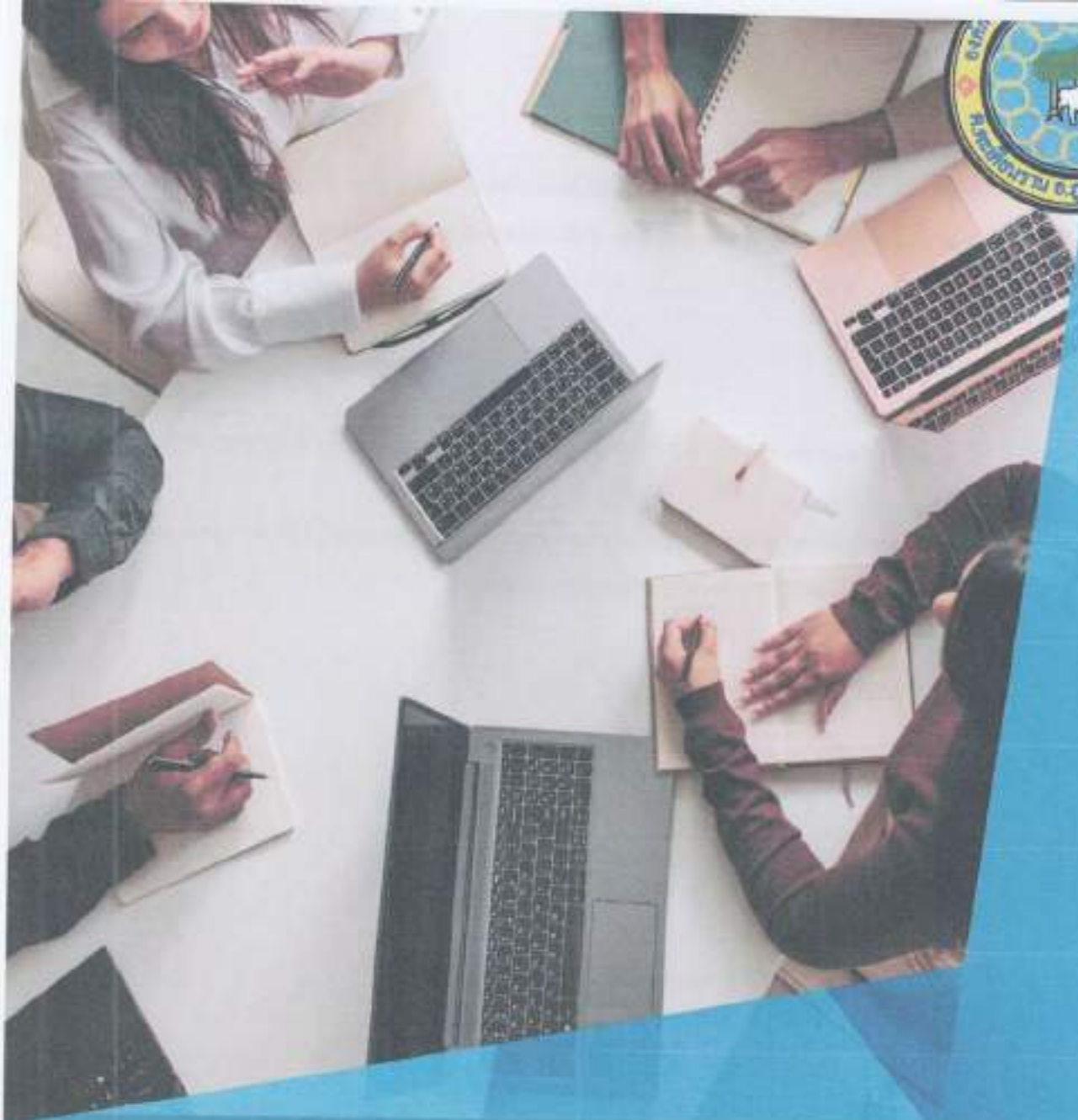
ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงขอประกาศแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายไนย พงตาทา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนาารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลาย และครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุ่ล่งไปได้ด้วยดี ตามวิสัยทัศน์ที่วางเอาไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขึ้น เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อ “เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลได้อย่างยั่งยืน”

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลละหานทราย ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนา ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา เห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ดังกล่าว กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลละหานทราย อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ พัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ซึ่งจะสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ตลอดจนค่านิยม (Core Value) ขององค์การบริหารส่วนตำบล และยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

วิสัยทัศน์

ประชาชนมีสุขภาพดี มีอาชีพพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอต่อชุมชน รักษาจารีตประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็งและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการที่ดี (GOOD GOVERNANCE)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

- ๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและผังเมืองของตำบลตะเคียนรามให้เป็นตำบลน่าอยู่
- ๒) ส่งเสริม และพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) จัดระเบียบชุมชนและสังคม ให้เป็นชุมชนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔) พัฒนาเศรษฐกิจในตำบลให้มีความมั่นคงด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕) เพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวโดยเชื่อมโยงการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมท้องถิ่นและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๖) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗) สืบสาน วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่
- ๘) พัฒนาการบริการ ให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเกิดความพึงพอใจ โดยยึดหลักบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล
- ๙) ส่งเสริมกิจกรรมองค์กรชุมชน

อำนาจหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (ม. ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ม. ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔))
 - (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(ม. ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานระดับความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่คาดหวัง
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คาดหวัง
- ๓) ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และมีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรมีศักยภาพทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรมอย่างเพียงพอ ตลอดจนมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่และบริการสาธารณะให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ

- ๑) พัฒนาการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อบริหารการเปลี่ยนแปลง
- ๒) เสริมสร้างระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจให้เป็นไปอย่างสมดุลราบรื่นและมีประสิทธิภาพ
- ๓) เสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลทั้งในแง่การมีประสิทธิภาพและค่าแรงหลักคุณธรรม
- ๔) พัฒนาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ อบต.

- ๑) วางระบบการรับข้อเสนอแนะที่เปิดกว้างและซื่อสัตย์ให้เกิดการมีส่วนร่วม
- ๒) สร้างภาคีเครือข่ายด้านการให้คำปรึกษาและมุ่งการให้คำปรึกษาเชิงรุก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามได้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งนโยบายออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและประชากร มีแนวทางกำหนดอัตราส่วนรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน

การสรรและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นโดยการบรรจุบุคคลและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับการขึ้นบันบัญชี ผู้ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือคามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้สูงขึ้น เชื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาทักษะดิจิทัลและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ และให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด

๕. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารและภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่นๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลหรือค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย โดยยึดหลักกฎหมาย ประกาศ หลักเกณฑ์และคำนึงถึงการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๘. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ยังสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน/สายงานในอนาคตได้ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรเพื่อเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

๙. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สะอาด มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้บุคลากรได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๑๐. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน</p>

แผนการดำเนินงาน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการบริหาร

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับบริการ	ระยะเวลาการดำเนินงาน			
			ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑. จัดทำกำลังและการบริหาร อัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - การรายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - การจัดทำสถิติอัตรากำลัง 	-	→	→	→	
๒. การสรรหาและเลือกสรร บุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - การสอบพนักงานจ้าง - การประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบล 	-	→	→	→	
๓. การบรรจุและแต่งตั้ง	<ul style="list-style-type: none"> - การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล - การสั่งจ้างพนักงานจ้าง 	-	→	→	→	
๔. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพคณะผู้บริหารสมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ - โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ - การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร - การจัดทำสถิติข้อมูลการเข้ารับการอบรมและพัฒนาบุคลากร 	๒๕๐,๐๐๐.-	→	→	→	

ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร	ระยะเวลาการดำเนินงาน			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๕. การบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมคณะกรรมการการส่งเสริมผลการปฏิบัติงาน - การประกาศยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น - การประกาศรางวัลผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น 	-	↔	↔	↔	↔
๖. สวัสดิการและค่าตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน 	-	↔	↔	↔	↔
๗. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัย	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ปี ๒๕๖๗ - โครงการรณรงค์รักษาวินัย ประชัญจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ 	๒๐,๐๐๐	↔	↔	↔	↔
๘. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น - กวดขันเป็นการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน ข้าราชการที่ไม่เป็น สายงานวิชาการ 	-	↔	↔	↔	↔
๙. ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	กิจกรรม ๕.๓	-	↔	↔	↔	↔
๑๐. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ	-	↔	↔	↔	↔

ด้านการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา หน่วยงานส่วนตำบล	กลยุทธ์	งบประมาณ				
		สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	หน่วยตรวจสอบภายใน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ ความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ	๓๖๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพ เป็นทีม	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้เป็นที่น่าเชื่อถือ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	ไม่มี งบประมาณ	ไม่มี งบประมาณ	ไม่มี งบประมาณ	ไม่มี งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะ เกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพร่วมกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน	ไม่มี งบประมาณ	ไม่มี งบประมาณ	ไม่มี งบประมาณ	ไม่มี งบประมาณ	ไม่มี งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมใน องค์กรใช้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ร่วมกับพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของผู้อื่นและ ปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายใน องค์กร ทักษะ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงาน	ไม่มี งบประมาณ	ไม่มี งบประมาณ	ไม่มี งบประมาณ	ไม่มี งบประมาณ	ไม่มี งบประมาณ
รวมงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา		๓๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูงของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	๓,๕๐๐	→			
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เช่น หลักสูตรพัฒนาศักยภาพด้านนโยบายและแผน หลักสูตรพัฒนาศักยภาพการเงินและบัญชี หลักสูตรพัฒนาศักยภาพสิ่งแวดล้อม ฯลฯ	๕๐,๐๐๐	→			
ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน	๓) การปรับแผนยุทธศาสตร์ ๓ ปี และการปรับปรุงโครงสร้างราชการ	ไม่มีงบประมาณ	→			





ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
	๔) การสรรและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเภาชัย	ไม่มีงบประมาณ				
	๕) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างที่เกี่ยวข้องการสาธารณสุขที่ได้วันฝึกอบรม	๕๒๖,๐๐๐				
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ	๖) การจัดงานกีฬาประจำปีของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอยุสธิ์	ไม่มีงบประมาณ				

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ	๗) การจัดการกับน้ำประจําปีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลตะตือยรวม	ไม่มีงบประมาณ				ไตรมาสที่ ๔
	๘) กิจกรรม ๕ ส ภายใต้องค์การบริการส่วนตำบลตะตือยรวม	ไม่มีงบประมาณ				
	๘) การสร้างขวัญและกำลังใจ	ไม่มีงบประมาณ				

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม อรมานภิบาลในหน่วยงานให้กับบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙	๒๐,๐๐๐				
	๒) การจัดกิจกรรมการต้านทุจริตต่อระดับชั้น ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนงาม	ไม่มีงบประมาณ				
	๓) กิจกรรมวันรักต้นไม้ประจำปีของชาติ	ไม่มีงบประมาณ				

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นองค์กรในอนาคต	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่มีงบประมาณ	→			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันพัฒนา

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ไตรมาส) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน	กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน	ไม่มีงบประมาณ	→			

๘. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไรเพื่อสามารถวัดความสัมพันธ์ของแผนและในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารและสามารถนำผลประเมินมาให้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ ต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบแนวทางที่พนักงานส่วนตำบล จะใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ถูกต้องเป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนำความรู้ความสามารถมาใช้พัฒนาปรับปรุงตนเอง พนักงานทุกคนทุกระดับต้องมีวินัย มีคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงาน มีความรู้ ความสามารถในทักษะใหม่ๆ เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและนำมาพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมผลลัพธ์และผลผลิตที่มีคุณภาพขององค์กร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายโนน แพงตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๕
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๕
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๘
๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๙
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๔ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๒.๕ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๓
๒.๖ สถานงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๒
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๒
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๑๖
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๗
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๗
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๑๗
๔.๓ ค่านิยม	๑๗
๔.๔ เป้าประสงค์	๑๘
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๘
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๒๔
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๒๔
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๒๔
๕.๓ บทสรุป	๒๔

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงาน ในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผน การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒) ให้พนักงานทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาพนักงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาคูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล (องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามกำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานทราย ภารกิจ โดยที่พิจารณา(พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล) พระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือ แผนอัตราค่าถึง ๓ ปี เช่น

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุขการ
- ๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 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 การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

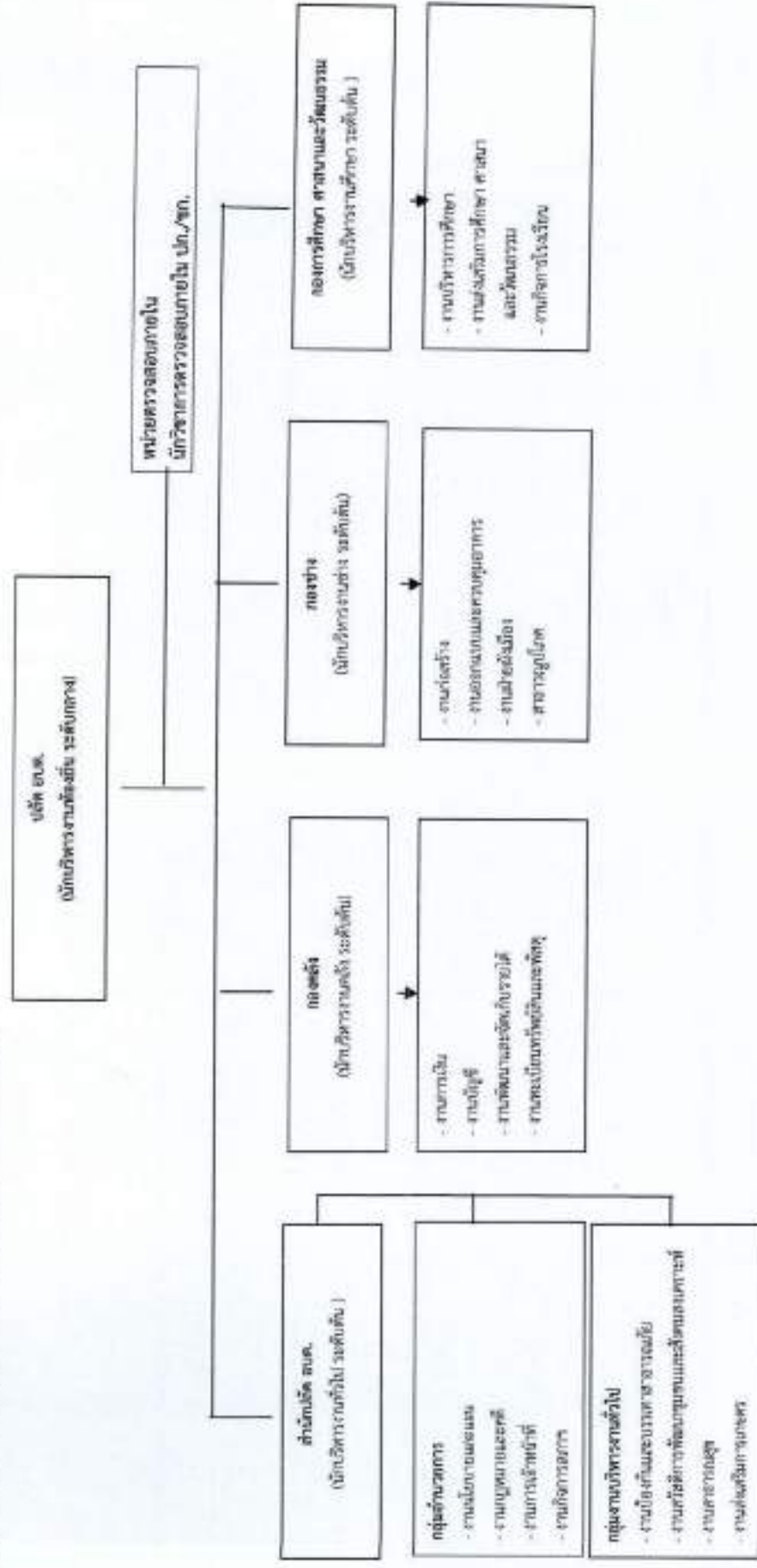
๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- ๒) แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา สาขานานาชาติ	รวม
มีนาคม	๓	-	๓๒	๖	๖	๕	๓๕
พฤษภาคม	-	๓	๓	๓	-	๕	๑๐
รวม	๓	๓	๓๕	๗	๖	๑๐	๖๔

๒.๔ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน - เจ้าหน้าที่งานการประปาชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประปา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) - นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขยอ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กบ้านขยอ - ครู คศ.๒ - ครูผู้ช่วย พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (หัดขะ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านระเปาะ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กบ้านระเปาะ - ครู คศ.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (หัดขะ) - ผู้ดูแลเด็ก (หัดโป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
รวม	๙๙	๙๙	๙๙	๙๙				

๒.๕ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามได้จำแนกข้อมูลระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	-	๘	๘	-	๑๖
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๒	-	๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	๒	๕	๔	-	-	๑๑
รวม	-	๒	๕	๑๒	๑๐	-	๒๙
คิดเป็นร้อยละ	-	๖.๘๙	๑๗.๒๔	๔๑.๓๗	๓๔.๔๘	๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

๒.๖ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักวิชาการเงินและบัญชี ๕) นักวิชาการพัสดุ ๖) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๗) นักพัฒนาชุมชน ๘) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑) นายช่างโยธา ๒) นายช่างเขียนแบบ ๓) เจ้าพนักงานประปา

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามได้พิจารณา และให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงาน ส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จำนวน ๒๙ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนา ตามหลักสูตร

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามที่ได้เข้ารับการพัฒน การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ ประโยชน์ใน การปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสม กับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ หลักสูตร การพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงาน จ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระ ประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะ ที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ ปฏิบัติโดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชนสังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดสำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ โดยกาไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร ที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษา ร่วมกันศึกษาค้นคว้าตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วย ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับ คำแนะนำมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งมักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรือ

อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติ เป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๔) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทาง การเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิด เชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดย จะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ประชาชนสุขภาพก้าวหน้า นำการพัฒนาสู่ชุมชน พัฒนาคนอยู่แบบพอเพียง”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามให้เป็น มืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะดี ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของพนักงาน เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูง เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามปฏิบัติ งาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปริญญาตรีผ่านหลักสูตรปริญญาโทพิเศษข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปริญญาโทพิเศษข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๓	๓	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรผู้บริหารงานคลัง หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตร นักวิชาการศึกษา หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน มีกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓	๓	๓	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๕	๕	๕	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี				งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม(ร้อยละ ๘๐)	๒๙	๒๙	๒๙	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำ แผนอัตราค่าจ้าง และแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำผลรายงาน การฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	-	๒	-	-	๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ	
๓) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนาวัดกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนา วัตกรรมการประยุกต์ใช้ ๒) โครงการประกวดการจัดทำ นวัตกรรมของส่วนราชการ ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ การฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐) จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้น จากการพัฒนา ๒๐๑๖, ๒๐๑๗, ๒๐๑๘ (๓ ผลงาน/ส่วนราชการ)	๓๖	๓๖	๓๖	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
			๓๙	๓๙	๔๘	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๖,๐๐๐	๑) การพัฒนาตนเอง ๒) การสัมมนา	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
รวม			๓๙	๓๙	๔๘	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๖,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินงานบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๕	๕	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	๓) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่งทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ	อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรและพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	๓๖	๓๖	๓๖	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐		
	๓) โครงการถ่ายทอดความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน	การรายงานผลการฝึกอบรม หลังฝึกอบรม ๗ วัน	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-		
๓) สร้างองค์ความรู้เป็นองค์รณแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้	๒. ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม พัฒนาทักษะการปฏิบัติราชการตามสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติราชการตามสายงาน	๓๖	๓๖	๓๖	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐		
รวม			๖๔	๖๔	๖๔	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสำนึก และคุณธรรมจริยธรรม คุณธรรมจริยธรรม	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒) โครงการจัดกิจกรรม การต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๒๙	๒๙	๒๙	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดีและสร้าง ความสามัคคีปรองมอด	๑) โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาชุมชนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ ประกาศเจตนารมณ์และ เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่ดีและสร้าง ความสามัคคีปรองมอด	๑) โครงการจัดกีฬาของ บุคลากรสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒) โครงการสัมมนาและ การศึกษาชุมชนขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๒๙	๒๙	๒๙	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
		ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการประเมินการ พดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๕	๓๐	๓๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	รวม					๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐	๕๗๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเคเคียนราม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัด กระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผล แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการ อื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามทราบ

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ | |
- ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล

และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จากผลการสำรวจข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด...๒๓...คน จากทั้งหมด.....๔.....ส่วนราชการ (คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕) มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงาน...๑๕...ร้อยละ..๖๕.๕. ลูกจ้างประจำร้อยละพนักงานจ้างตามภารกิจ ร้อยละ...๔๒..... และพนักงานจ้างทั่วไปร้อยละ...๒๐.๘.....

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้จบปริญญาโท ร้อยละ..๒๕.....ระดับปริญญาตรีร้อยละ...๓๘.....และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ.....๓๗.....

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าร้อยละ..๓๐...อายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ... ..มีอายุงานระหว่าง... ..ปี ร้อยละ...๗๐.....มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี

หลักสูตรความต้องการของบุคลากร

หลักสูตรที่มีความต้องการมากที่สุดตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

ลำดับ	หลักสูตร	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม
๑	หลักสูตรด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๘๐
๒	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	๒๐
๓	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๓๐
๔	หลักสูตรด้านการบริหาร	๑๐
๕	หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม	๑๐

ระยะเวลาการฝึกอบรม

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ..๗๐..พอใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรม ๒-๓ วัน ร้อยละ..๓๐..พอใจในระยะเวลาการฝึกอบรม ๕-๗ วัน ร้อยละ... ..พอใจในหลักสูตรที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมมากกว่า ๑๕ วันขึ้นไป

สถานที่ฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ.....๘๐.....เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่จังหวัดสุรินทร์ ร้อยละ.....๒๐.....เห็นว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมต่างจังหวัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชวาวใหญ่ จะเป็นข้อมูลให้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลชวาวใหญ่ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๒๐๗๒

ที่ ศก ๘๓๖๐๑/๕๕๕ วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

๑. เรื่องเดิม

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หมวด ๓ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๖ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จะครบกำหนดและสิ้นสุดลงภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนพัฒนาบุคลากรฉบับเดิมครบกำหนดให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.ศรีสะเกษ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๓. ขัอระเบียบ ข้อกฎหมาย หนังสือที่เกี่ยวข้อง

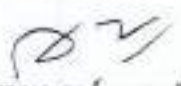
๑. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๖

๔. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา


เห็นควรอนุมัติให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อประโยชน์ทางราชการต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียน...


๒
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นายชาญณรงค์ บุตะเขียน)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็น/ข้อคิดเห็น หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - ทัศนศึกษา



(นายธีระ เรืองทา)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น/ข้อคิดเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล


(นายเชวงศักดิ์ ประดับศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ความเห็น/ข้อคิดเห็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- อนุมัติ
 ไม่อนุมัติ


(นายโนย แทงตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ที่ ๓๗๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๓ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภออุสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายในอ พงศา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม โทร. ๐ ๕๕๖๒ ๖๐๗๒

ที่ ศก.ศส๒๖๐๑๑/๕๐๕ วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

เรียน นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. ระเบียบวาระการประชุม จำนวน ๓ แผ่น
 ๒. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ที่ ๓๓๓/๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ จำนวน ๑ แผ่น
 ๓. ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ หมวด ๓ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ประจักษ์กับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม เพื่อให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.ศรีสะเกษ) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายโนน แพงศา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘
วันพฤหัสบดีที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอคูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
๔.๑ พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร








ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ผู้เข้าประชุม ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายไฉย แหงตา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ	
๒	นายเชวงศักดิ์ ประดับศรี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๓	น.ส.สุวรรณี บุญขาว	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๔	ว่าที่ ร.ต.จักรวาล บริบูรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๕	น.ส.ก่องกาญจน์ มนต์รินอก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ	
๖	นายจิระ เรืองหา	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล กรรมการและ เลขานุการ	
๗	นายชาตวรรษ บุตะเดือน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

นายไฉย พงศา นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
ประธานในที่ประชุมกล่าว วันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เมื่อที่ประชุมทุกท่านพร้อมแล้ว ผมขอเปิดประชุมและดำเนินการ
ประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี

ประธาน

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ
ขอเชิญเสนาแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ที่ประชุมทราบต่อไป

นายชาญณรงค์ บุตะเขียน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.
และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง
ให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน โดยจะต้องดำเนินการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด และ ก.จ.
ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ และกำหนดให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ
ก.เมืองพัทยา) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนด
ประเภท จำนวนและอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วน
ตำบลตะเคียนรามจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน
ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม
๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.ศรีสะเกษ) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

มีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอคูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ ขอให้เลขานุการแจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาต่อไป

นายชาญณรงค์ บุคเคียน
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หมวด ๓ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยัง เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผนการมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และสื่อ ความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตะเคียนราม

๔. เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

๕. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์การมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

๖. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้ เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

๗. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๘. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการ

เป้าหมายการพัฒนา

๑. พนักงานส่วนตำแหน่งที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. พนักงานส่วนตำแหน่งได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี

๔. พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ต่อปี

๕. มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม ส่งเสริมและพัฒนา คักยภาพ เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลตะเคียนราม ซึ่งประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน ช่าง ทุกคน ได้รับการพัฒนาในด้านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยด้าน ละ ๑ ครั้ง ต่อคนต่อปี หลักสูตรการพัฒนาได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้ที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบาย สำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง หลักสูตรการ ฝึกอบรมประจำตำแหน่งต่างๆ เป็นต้น

๓. หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการ บริหารงานและการบริการประชาชน เช่น เรื่อง การวางแผน การ มอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมี ประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และการสื่อ ความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนา คุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงาน อย่างมี ความสุข

๖. หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็น ได้แก่ การพัฒนาความรู้ด้านภาษาและ วัฒนธรรมของต่างประเทศเพื่อ เตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน เป็นต้น

ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. เตรียมการและวางแผน

๒. การดำเนินการพัฒนา

๓. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลและพนักงานช่าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจน ทิศนคติในการปฏิบัติงาน และ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ โดย

โดยให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม เป็นผู้ดำเนินการจะทำการ
ประเมินผลการพัฒนาความรู้รายงานให้นายกองการบริหารส่วนตำบล
ทราบ ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ จึงขอเรียนให้คณะกรรมการทราบเพื่อ
โปรดพิจารณาต่อไป

นายเชวงศักดิ์ ประดับศรี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติให้มีความพร้อมต่อการ ปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุพันธกิจขององค์กร ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ขอให้แต่ละส่วนราชการจัดทำแผนเสนอความประสงค์การ พัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อบรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลตะเคียนรามด้วย
ประธาน	ท่านใดมีเรื่องที่จะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่
ที่ประชุม	ไม่มี
ประธาน	เมื่อไม่มี ค่ะจะไปจะขอมติที่ประชุม ท่านใดเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลตะเคียนราม อำเภอคูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ
มติที่ประชุม	มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์
ประธาน	ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ ท่านใดมีเรื่องที่จะเสนอขอเชิญครับ
นายชาญณรงค์ บุตะเขย นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ	ขอฝากหัวหน้าส่วนราชการแจ้งให้บุคลากรในสังกัดผู้มีความสมัคร ครบถ้วนตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดำเนินการเสนอขอรับการ พิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ต่อไป
ประธาน	ท่านใดมีเรื่องที่จะเสนออีกหรือไม่
ที่ประชุม	ไม่มี
ประธาน	เมื่อไม่มี ขอขอบคุณทุกท่านที่มาร่วมประชุมวันนี้ ผมขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

จดบันทึกรายงานการประชุม

(นายชาตุมรงค์ บุตตะเดียน)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ตรวจ/ทานรายงานการประชุม

(นายไฉย พงศา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนงาม

ประธานกรรมการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ได้มีการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงได้มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๘
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๓๗

ภาคผนวก

- หนังสือสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ ศก ๘๓๖๐๑/๗๙๔ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ที่ ๕๒๐/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๘
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๗
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับการกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เพื่อให้สอดคล้องกับการกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน และเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตระเตรียม จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๓.๕ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลตระเตรียม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้จ่ายคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๓.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตระเตรียมจึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตระเตรียม มีโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตระเตรียม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๔

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและขุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของ บุคลากรสามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามสามารถควบคุมการใช้จ่ายจ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารแลพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรา กำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยช้าง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ เลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ราม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ

ปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตยงาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเตยงามบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ควบคุมและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาร่างแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานคิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา

เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรวม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา วิจัยวิจัยเพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะ แก่ไขและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรวม ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานอะไร ประชาชนในเขตพื้นที่ที่มีความต้องการที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมภายในตำบล - หมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (๓) ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด เสียหายบางส่วน ท่อระบายน้ำอุดตัน รางระบายน้ำตันเงิน
- (๔) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุดขาดการบำรุงรักษา
- (๕) ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะประโยชน์ชำรุดทรุดโทรม
- (๖) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- (๗) ปัญหาสิ่งสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึงบางเขตพื้นที่ประชาชนปลูกสร้างที่อยู่อาศัยและสิ่งก่อสร้างขึ้นใหม่

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภค ก่อสร้างถนน ไฟฟ้า เส้นทางโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค-บริโภคในพื้นที่
- (๔) ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะประโยชน์เพิ่มขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- (๓) ประชาชนประสบปัญหาว่างงาน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการประกอบกิจวัตรประจำวัน
- (๔) ประชาชนขาดความรู้ไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มสร้างรายได้แก่ครัวเรือน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดหาตลาดรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) สนับสนุนงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย ชยะอันตราย
- (๔) ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น เด็กผู้มีฐานะยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์สำหรับการเรียน
- (๕) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (๖) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในพื้นที่
- (๗) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๘) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันและการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๓) จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย ชยะอันตราย
- (๕) จัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๖) จัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนให้กับเด็กผู้มีฐานะยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ในการทำงาน
- (๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาการให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการมีไม่เพียงพอ

(๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

(๑) จัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับระเบียบที่เปลี่ยนแปลงไป

(๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์การปฏิบัติงาน เครื่องใช้ภายในสำนักงานให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ

(๓) จัดบริการให้แก่ประชาชนกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้มีภาวะพึ่งพิง และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

(๔) จัดฝึกอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๒) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม

(๓) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๔) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

(๕) การขาดแคลนน้ำใช้ด้านอุปโภค - บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ

ความต้องการ

(๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งแหล่งน้ำสาธารณะ แหล่งน้ำธรรมชาติในพื้นที่

(๔) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม

(๕) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๖) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

(๗) จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค - บริโภค และการเกษตร และรณรงค์ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์แหล่งน้ำ-ต้นน้ำ

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทั้งส่วนราชการ กลุ่มองค์กร และประชาชนในพื้นที่ ปลูกฝังสร้าง จิตสำนึก สร้างความตระหนักรู้รักสามัคคี และสร้างความเข้าใจร่วมกันในขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้น

การส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรวม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางน้ำและทางบก
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การบริหารปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
๔. การสาธารณสุขอุปการ
๕. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก
๖. การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพ้านล

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. สนับสนุนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- ๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

สรุป SWOT ภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา
 ในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

ในการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาเป็นการทำเทคนิค SWOT มาใช้ในการ
 พิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม (จุดอ่อนและจุดแข็ง) ปัจจัย
 สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและข้อจำกัด) ซึ่งสามารถทำให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค
 เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพและกำหนดทิศทางเป้าหมายในอนาคตได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์
 ในปัจจุบัน จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
 แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
- ๒. มีแหล่งน้ำทางการเกษตร
- ๓. มีศิลปวัฒนธรรม ชนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
- ๔. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าผลิตภัณฑ์ในชุมชน เช่น กลุ่มเศรษฐกิจชุมชน กลุ่มมา

แปลงใหญ่ กลุ่มท่องเที่ยว

- ๕. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปยังตำบลสู่ตำบล อำเภอ และจังหวัด
- ๖. มีสถาบันศึกษาภาครัฐตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
- ๗. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ๘. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างถาวร
- ๙. มีวัดเป็นสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนาและศูนย์มีกิจกรรมทางจิตใจ
- ๑๐. มีองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นศูนย์กลางการบริหาร การพัฒนา สนับสนุนกิจกรรม

ชุมชน

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร และขาดความรู้และทักษะ
 การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากผลผลิตการเกษตร

- ๒. ปัญหาการใช้สารเคมีทางการเกษตร
- ๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนาพื้นที่
- ๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๕. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตรช่วงฤดูแล้ง
- ๖. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

- ๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
- ๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุนในภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓. การส่งเสริมสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน
๔. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพกลุ่มเศรษฐกิจชุมชน
๕. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมในระดับชุมชนและครอบครัว
๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งในสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตร
๒. วิกฤติบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพที่สูงขึ้น
๕. งบประมาณการพัฒนาพื้นที่ไม่เพียงพอ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแคน เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. การคมนาคม ถนนเส้นทางสัญจรสะดวกใช้งานได้ดีพอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำสาธารณะประโยชน์เพื่อการเกษตร
๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภคและเพื่อการเกษตร
๔. มีสิ่งสาธารณูปโภคเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในชุมชนยังไม่ที่ดีพอ ถนนดิน ถนนลูกรัง และถนนหินคลุกมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น จังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน
๒. ขาดแคลนงบประมาณการพัฒนาพื้นที่

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้นำหมู่บ้าน สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม บริการสาธารณสุข และพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะเห็นความพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชน
อย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน ประชาชน
ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในตำบล

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
เช่น รมน้ำผู้สูงอายุในช่วงเทศกาลสงกรานต์ การจัดพิธีรดน้ำพระภิกษุสงฆ์ ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน เนื่องจากประชาชนให้
ข้อมูลคลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานรัฐ
โครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกาย
อย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข การประสานงาน การดำเนินงานต้องอาศัย
ความร่วมมือกันทั้งส่วนราชการ ผู้นำฝ่ายท้องถิ่น ผู้นำฝ่ายท้องถิ่น และประชาชนประสานความร่วมมือกันถึงจะ
เกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิผล

๒. ขั้นตอนแนวทางการดำเนินงานต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด เกิดความล่าช้าใน
การปฏิบัติงานทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคติดเชื้อ
ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ
ที่รัฐบาลส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดศรีสะเกษ จึงมีโอกาส
เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากจังหวัด

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้สูงอายุ
ผู้พิการที่มีภาวะพึ่งพิงและผู้ด้อยโอกาสในตำบล โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ
หมู่บ้านและคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจ
ชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการกลุ่มเศรษฐกิจชุมชนให้การส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

วิสาหกิจชุมชน	<p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและ</p>
	<p><u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u></p>
	<p>๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน ๒. การดำเนินกิจกรรมกลุ่มอาชีพของประชาชนยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน ๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และการลดต้นทุนในการผลิตยังไม่</p>
	<p>มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม</p>
	<p><u>โอกาส (Opportunity=O)</u></p>
	<p>๑. มีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ ๒. หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็น</p>
รูปธรรม	
	<p><u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)</u></p>
	<p>๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนประสานความร่วมมือกันจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p>
	<p>๒. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผลทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว</p>
	<p>๓. ขั้นตอนแนวทางการดำเนินงานต้องเป็นไปตามระเบียบกฎหมายกำหนด เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่าย</p>
	<p>๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
	<p><u>จุดแข็ง (Strength=S)</u></p>
	<p>๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้นำหมู่บ้าน สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง</p>
	<p>๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น</p>
ท้องถิ่น	
	<p><u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u></p>
	<p>๑. ประชาชนขาดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
สิ่งแวดล้อม	
	<p>๒. การจัดตั้งเครือข่ายกลุ่มอาสาสมัครท้องถิ่นรักษ์โลกในระดับหมู่บ้านและตำบลยังไม่เป็น</p>
รูปธรรม	
	<p><u>โอกาส (Opportunity=O)</u></p>
	<p>๑. กวบรวมบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด</p>
	<p>๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>

ตามภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ภายในกำหนดระยะเวลา ๓ ปี จึงกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันภัยอาชญากรรม - งานกิจการสภา - งานการประชุม - งานระเบียบข้อบังคับประชุม งานสุขภาพอนามัยและสถานประกอบการ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - การกำหนดราคากลาง 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานบริหารงานทั่วไป - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมิน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาศูนย์พัฒนาพัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินแผน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการโรงเรียน - งานศูนย์เยาวชน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนราชการเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใดว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เกิดขึ้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีได้ดังนี้

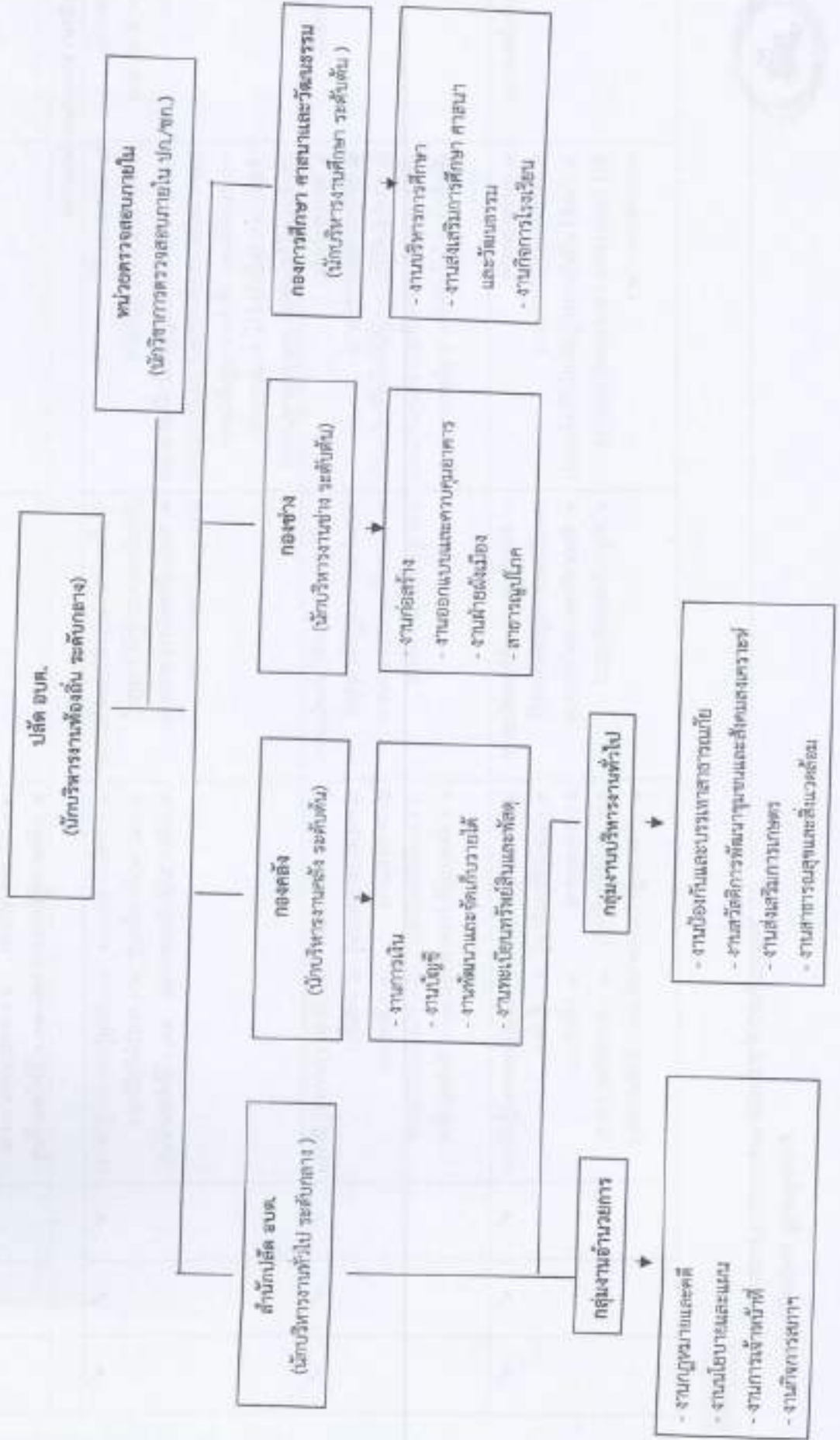
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม - ลด			หมายเหตุ
		เพิ่ม						
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ - นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ - นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน - เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างทั่วไป - ภารโรง - ช่าง - พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ว่าง
กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - นักวิชาการพัสดุชำนาญการ - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ว่าง

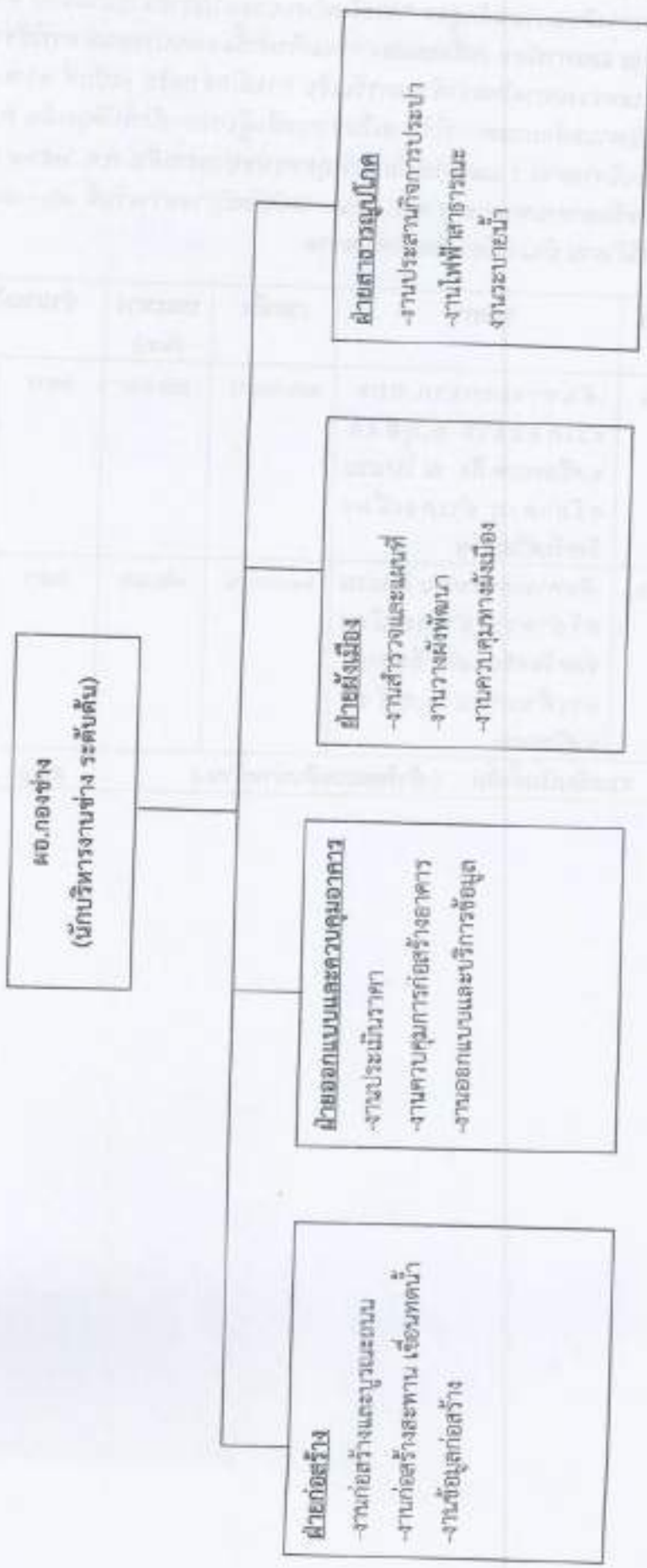
กองช่าง - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นายช่างโยธาปฏิบัติงาน - เจ้าพนักงานการประปาชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) - นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชอง - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กบ้านชอง - ครู คศ.๒ - ครูผู้ช่วย พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษช) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านระเมาะ - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กบ้านระเมาะ - ครู คศ.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษช) - ผู้ดูแลเด็ก (หัวไป)	๑	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจคอนกรีตใน - นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๔๔	๔๔	๔๔	๔๖				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนกรอชดร. ก. ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

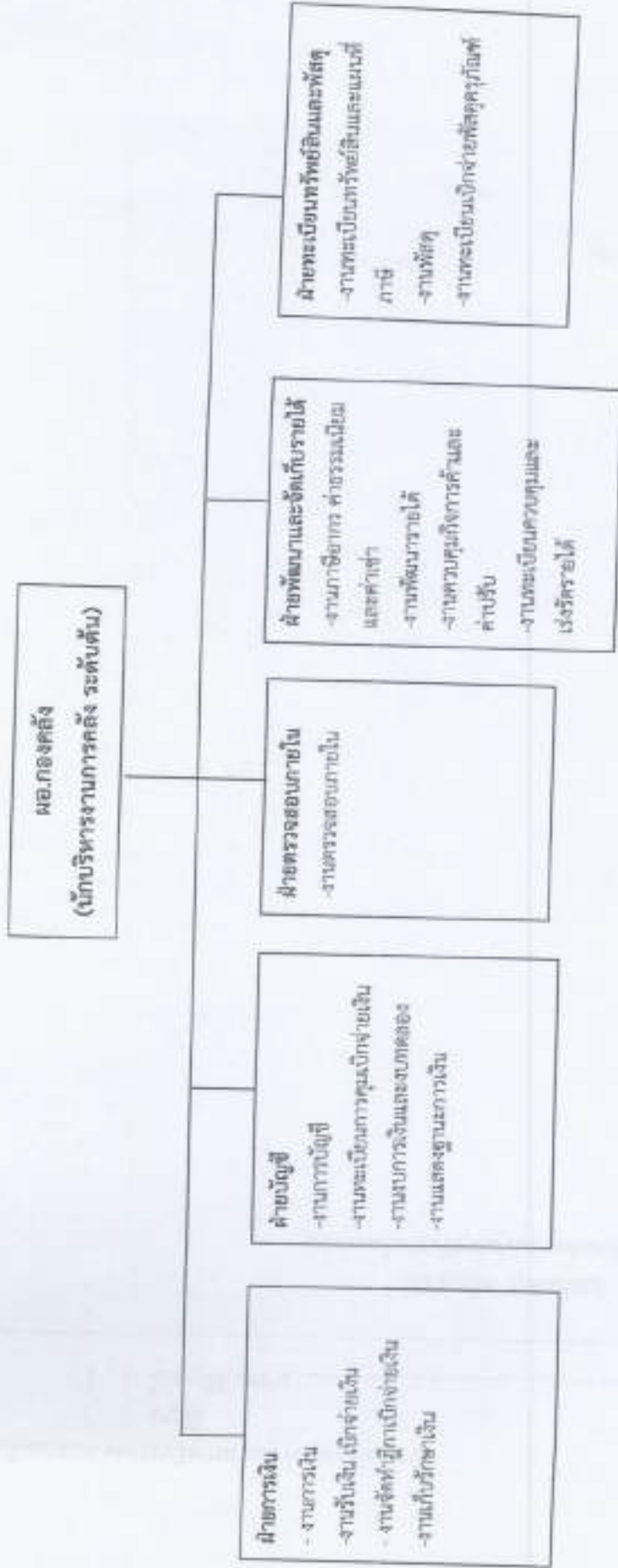


โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	กลาง	ต้น	ชย.	ชพ.	ชก.	ปก	จว.โต	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	-	-	-	-	-	๑	๓	-	๓	-

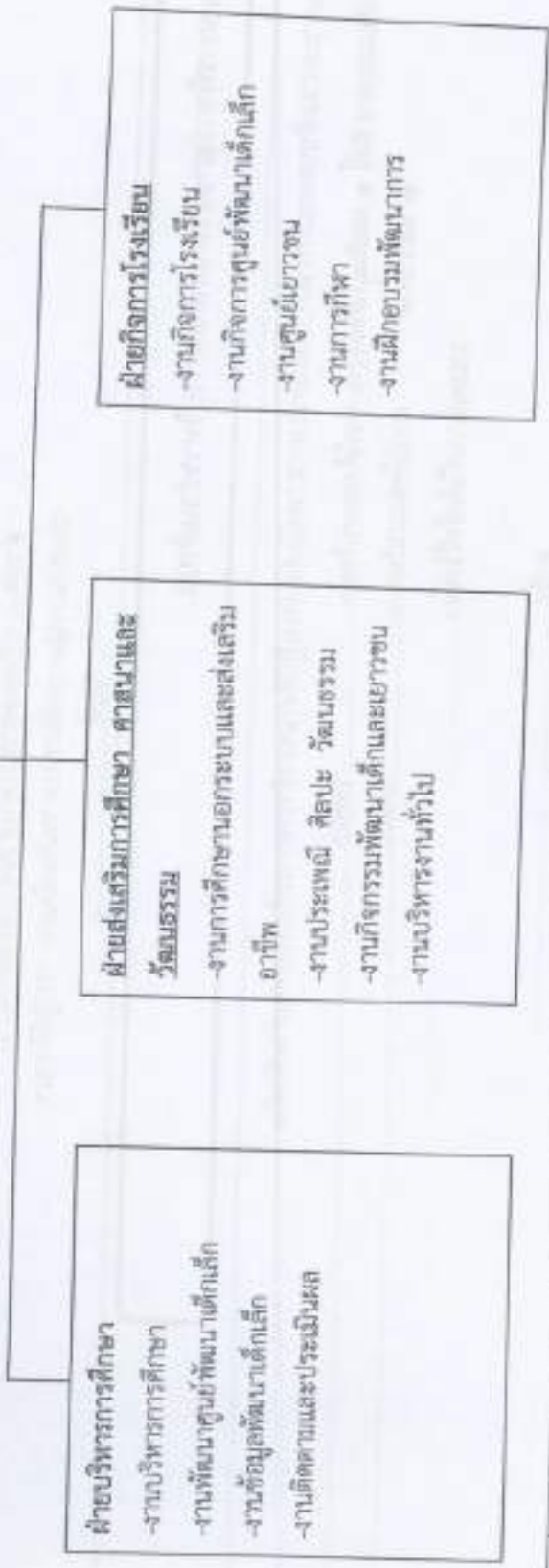
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก	อก	ง.	ป.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	๒	-

โครงสร้างองค์การการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

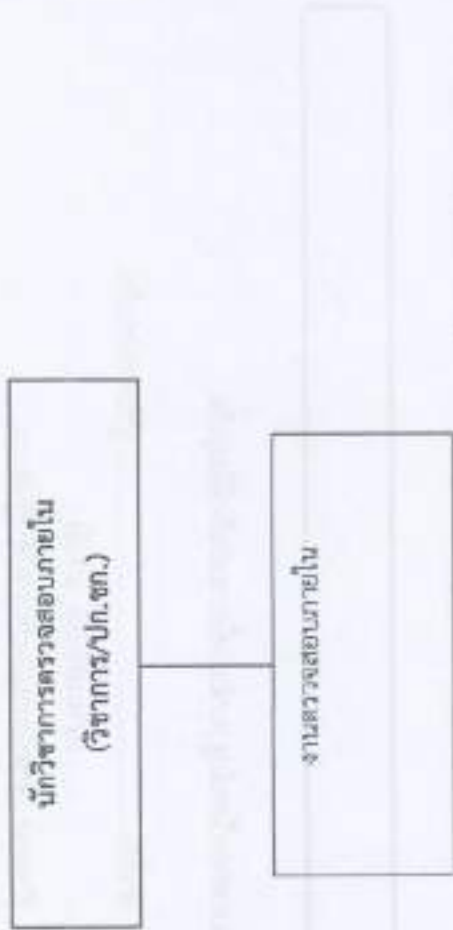
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)



ระดับ	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก	อาวุโส	ชจ.	ปจ.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	-	-	๓	-	-	-	-	-	๕	๓

ระดับ	ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	ครูเชี่ยวชาญ	ครูชำนาญการพิเศษ	ครูชำนาญการ	ครู	ครูผู้ช่วย
จำนวน	-	-	-	๒	-	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



หมายเหตุ: นักวิชาการตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการ

การตรวจสอบภายใน (Internal Audit) เป็นกระบวนการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงภายในขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส การตรวจสอบภายในจะดำเนินการโดยนักวิชาการตรวจสอบภายใน (Internal Auditor) ซึ่งต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะด้านในการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงภายในขององค์กร การตรวจสอบภายในจะดำเนินการโดยนักวิชาการตรวจสอบภายใน (Internal Auditor) ซึ่งต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะด้านในการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงภายในขององค์กร

ระดับ	กสภ	คณ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก	อว	ชง.	ปง.	ตจ	พนักง	พนักง
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: จำนวนบุคลากรตรวจสอบภายใน

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนงาม อำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ร.ร.	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างต้น			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง/เงินที่เสีย ๗	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	นายสมศักดิ์ ช่างตี๋ศรี	ปริญญาโท	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารระดับต้น)	ทตบ.	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารระดับต้น)	ทตบ.	๕๕๖๐๑๑๑ (๕๕,๐๐๐บาท)	๕๕๖๐๑๑๑ (๕๕,๐๐๐บาท)	๕๕๖๐,๑๑๑๑	
๒	นางสาวปณิต สมค. นามจิระ เบ็ญทา	ปริญญาโท	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารระดับต้น)	ต้น	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารระดับต้น)	ต้น	๕๕๖๐๑๑๑๑ (๕๕,๐๐๐บาท)	๕๕๖๐๑๑๑๑ (๕๕,๐๐๐บาท)	๕๕๖๐,๑๑๑๑	
๓	นายสมิทธิ์ ศานติ์	ปริญญาตรี	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักบริหารระดับกลางสมทบ	ชก.	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักบริหารระดับกลางสมทบ	ชก.	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑ (๕๕,๐๐๐บาท)	-	๕๕๖๐,๑๑๑๑	
๔	นายสมานันท์ ศรีศรี	ปริญญาโท	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕๖๐,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐บาท)	-	๕๕๖๐,๑๑๑๑	
๕	พันจันทองฉวี ปิ่นแก้ว	ปริญญาโท	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิจัยและบรรณารักษารวมถึง	ชก.	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิจัยและบรรณารักษารวมถึง	ชก.	๕๕๖๐,๑๑๑๑๑ (๕๕,๐๐๐บาท)	-	๕๕๖๐,๑๑๑๑	
๖	นายชาญฤทธิ์ ประสงค์	ปริญญาตรี	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักบริหารงานพิเศษ	ป.ก.	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักบริหารงานพิเศษ	ป.ก./ชก.	๕๕๖๐,๑๑๑๑๑ (๕๕,๐๐๐บาท)	-	๕๕๖๐,๑๑๑๑	
๗	อัคราภา	-	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๕๕๖๐,๑๑๑๑๑ (๕๕,๐๐๐บาท)	-	(ใช้ตามใบ) ๕๕๕๕,๑๑๑๑ (จ้างคืน)	
๘	นางสาวฉวีภัณี โขจรพร	ปริญญาโท	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการโสตทัศนศึกษาบรรณารักษารวมถึง	ป.ก./ชก.	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาบรรณารักษารวมถึง	ป.ก./ชก.	๕๕๖๐,๑๑๑๑๑ (๕๕,๐๐๐บาท)	-	๕๕๕๕,๑๑๑๑ ๕๕๕๕,๑๑๑๑	
๙	นายสมศักดิ์ ช่างตี๋ศรี	ปริญญาตรี	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๕๕๖๐๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑	นักวิชาการธุรการ	ป.ก.	๕๕๖๐,๑๑๑๑๑ (๕๕,๐๐๐บาท)	-	๕๕๕๕,๑๑๑๑	

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ครอบครัวกำลังเลี้ยง			ครอบครัวกำลังเลี้ยง			เงินเดือน	เงินประจำส่วน		หมายเหตุ
			แม่ที่ดำรงบ่ง	ส่วนบ่ง	ระดับ	แม่ที่ดำรงบ่ง	ส่วนบ่ง	ระดับ		เงินประจำส่วนบ่ง	เงินส่วนบ่ง/เงินที่อื่น ๆ	
๑๑	พณิกรณังคณาภรณ์ นางอริยฉวี วัฒนวงศ์	จ.วศ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๓๓๓,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๓)	-	-	๓๓๓,๐๐๐	
๑๒	นางสาววิภา พงษ์ศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๓๑๘,๐๐๐ (๓๑,๘๐๐x๓)	-	-	๓๑๘,๐๐๐	
๑๓	นายอนุชิต มี	จ.วศ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๓๑๘,๐๐๐ (๓๑,๘๐๐x๓)	-	-	๓๑๘,๐๐๐	
๑๔	นางอริยฉวี บุณยรัตน์	จ.วศ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๓๓๓,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๓)	-	-	๓๓๓,๐๐๐	
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป	ป.๖	-	ภารโรง	-	ภารโรง	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐x๓)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๑๖	นายสมศักดิ์ นิ่มนง	ป.๖	-	ช่าง	-	ช่าง	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐x๓)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๑๗	นายสมศักดิ์ นิ่มนง	ป.๖	-	พนักงานเก็บขยะ	-	พนักงานเก็บขยะ	-	๑๐๕,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐x๓)	-	-	๑๐๕,๐๐๐	

นายสมศักดิ์ นิ่มนง

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรมปลัดกระทรวง			กรมโยธาธิการและผังเมือง			เงินสะสม	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ว.ส.บ.	ว.ส.ค.	ตำแหน่ง	ว.ส.บ.	ว.ส.ค.		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นใด ๆ	
๑	นางสาวศรณี พุฒาดี	ปริญญาโท	ผู้ช่วยราชการพิเศษ (นักบริหารงานทั่วไป) นักวิชาการเงินและบัญชี	ค.บ.	ค.บ.	ผู้ช่วยราชการพิเศษ (นักบริหารงานทั่วไป) นักวิชาการเงินและบัญชี	ค.บ.	๑๓๖,๕๐๐ (๕๖,๓๖๐๓๕)	๑๓,๐๐๐ (๕,๐๐๐๓๕)	-	๑๓๖,๕๐๐	
๒	นางสาววรรณิศา พุฒาดี	ปริญญาโท	นักวิชาการพัสดุ	ค.บ.	ค.บ.	นักวิชาการพัสดุ	ค.บ.	๑๓๖,๕๐๐ (๕๖,๓๖๐๓๕)	-	-	๑๓๖,๕๐๐	
๓	นางสาวนงนิตย์ พุฒาดี	ปริญญาตรี	นักวิชาการพัสดุ	ค.บ.	ค.บ.	นักวิชาการพัสดุ	ค.บ.	๑๓๖,๕๐๐ (๕๖,๓๖๐๓๕)	-	-	๑๓๖,๕๐๐	
๔	นายณัฐภัทร์ นวลดี	ว.ส.	เจ้าพนักงานคลังสินค้า	ป.๓	ป.๓	เจ้าพนักงานคลังสินค้า	ป.๓	๑๓๖,๕๐๐ (๕๖,๓๖๐๓๕)	-	-	๑๓๖,๕๐๐	
๕	อัครวิทย์	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/๗	ป.๓/๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/๗	๑๓๖,๕๐๐ (๕๖,๓๖๐๓๕) (ค่าเช่ารถ/เงินอื่นใด)	-	-	(ว่างตำแหน่ง) ๑๓๖,๕๐๐ (ค่าเช่ารถ/เงินอื่นใด)	
๖	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๗	ป.๓/๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๗	๑๓๖,๕๐๐ (๕๖,๓๖๐๓๕) (ค่าเช่ารถ/เงินอื่นใด)	-	-	๑๓๖,๕๐๐	
๗	นายณรงค์ชัย อธิพานิชย์	ว.ส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๖,๕๐๐ (๕๖,๓๖๐๓๕)	-	-	๑๓๖,๕๐๐	
๘	นางสาวณัฐภัทร์ นวลดี	ว.ส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลังสินค้า	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลังสินค้า	-	๑๓๖,๕๐๐ (๕๖,๓๖๐๓๕)	-	-	๑๓๖,๕๐๐	

บัญชี = ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

งบกำไรขาดทุน

ปี	ชื่อ-สกุล	งบกำไรขาดทุน			งบกำไรขาดทุน			งบกำไรขาดทุน		งบกำไรขาดทุน
		งบกำไรขาดทุน	จำนวน	จำนวน	งบกำไรขาดทุน	จำนวน	จำนวน	งบกำไรขาดทุน	จำนวน	
๑	กำไรสุทธิ	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	
๒	กำไรสุทธิ	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	
๓	กำไรสุทธิ	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	
๔	กำไรสุทธิ	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	
๕	กำไรสุทธิ	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	
๖	กำไรสุทธิ	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	๕,๕๐๐,๐๐๐	

งบกำไรขาดทุน

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรมศึกษาจังหวัด			กรมศึกษาจังหวัด			เงินต้น	เงินลงทุนทั้งหมด		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๑	นางสาวอรุณชอุ่ม นนทวิบูล	ปริญญาโท	๕๕๖๐๕๑๖๐๓๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๕๖๐๕๑๖๐๓๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐๓๒๐)	-	๓๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐๓๒๐)	
๒	นางสาว หงษ์พันธ์	ปริญญาตรี	๕๕๖๐๕๑๖๐๓๐๐๘	นักวิชาการศึกษา	ท.๓	๕๕๖๐๕๑๖๐๓๐๐๘	นักวิชาการศึกษา	ท.๓	๓๓,๐๐๐ (๓,๖๐๐๓๓๐)	-	๓๓,๐๐๐ (๓,๖๐๐๓๓๐)	
๓	นางสุพิน หิวงษ์	ปริญญาโท	๕๕๖๐๕๑๖๐๓๐๐๘	ครู	ศ.๖	๕๕๖๐๕๑๖๐๓๐๐๘	ครู	ศ.๖	-	-	-	
๔	นางสาวณิชนันท์ นนทวิบูล	ปริญญาโท	๕๕๖๐๕๑๖๐๓๐๐๘	ครู	ศ.๖	๕๕๖๐๕๑๖๐๓๐๐๘	ครู	ศ.๖	๓๓,๐๐๐ (๓,๖๐๐๓๓๐)	-	๓๓,๐๐๐ (๓,๖๐๐๓๓๐)	
๕	สีกาน่า	-	๕๕๖๐๕๑๖๐๓๐๐๘	ครู	ศ.๖	๕๕๖๐๕๑๖๐๓๐๐๘	ครู	ศ.๖	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖	นายสุทัศน์ นนท	ปริญญาตรี	-	ผู้คุมรถ (จ้าง)	-	-	ผู้คุมรถ (จ้าง)	-	-	-	-	
๗	นางสาววิภาวดี นนท	ปริญญาตรี	-	ผู้คุมรถ (จ้าง)	-	-	ผู้คุมรถ (จ้าง)	-	-	-	-	
๘	สีกาน่า	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๙	สีกาน่า	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๐	สีกาน่า	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๑	นางสาวณิชนันท์ นนทวิบูล	ปริญญาตรี	-	ผู้คุมรถ (จ้าง)	-	-	ผู้คุมรถ (จ้าง)	-	-	-	-	
๑๒	นางสาวสุภาวดี นนทวิบูล	ปริญญาตรี	-	ผู้คุมรถ (จ้าง)	-	-	ผู้คุมรถ (จ้าง)	-	-	-	-	

รวมเงินลงทุนทั้งหมด ๑๐๔,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐๓๒๐) บาท

รวมเงินลงทุนทั้งหมด ๑๐๔,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐๓๒๐) บาท

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาค่านิยมของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลแต่ละเขตนามจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการมิไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรโดยการการประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. ความมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มิผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม โทร. ๐ ๔๕๖๒ ๖๐๗๒

ที่ ศก ๘๗๖๐๑/๒๕๖๔ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสืออำเภอภูสิงห์ ที่ ศก ๐๐๒๓.๒๐/๖๑๔๒๖ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ชุด

เรื่องเดิม

๑. อ้างถึงหนังสืออำเภอภูสิงห์ ที่ ศก ๐๐๒๓.๒๐/๖๑๔๒๖ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ แจ้งว่า ด้วยคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ในการประชุม ก.อบต.ศรีสะเกษ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ และได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ในการประชุม ก.อบต.ศรีสะเกษ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘ ไปแล้วนั้น

ข้อเท็จจริง

การประชุมคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมเสนอว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม มีภาระงานที่เกี่ยวข้องด้านงานสาธารณสุขเพิ่มขึ้น ซึ่งงานสาธารณสุขเป็นงานที่มีความซับซ้อนและต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อจัดบริการด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกองคลังมีบุคลากรไม่เพียงพอปฏิบัติงาน ขาดบุคลากรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะปฏิบัติงานด้านธุรการโดยตรง ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบโดยใช้ความรู้ความสามารถในงานสารบรรณและงานธุรการ โดยมติที่ประชุมได้เสนอให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มและมอบหมายให้ส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าว

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความประสงค์จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ โดยขอกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ สำนัก/กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล

ประเภทวิชาการ

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีพื้นที่รับผิดชอบ ๓๖ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๑๔ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๖,๕๑๔ คน และมีครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๕๘๕ ครัวเรือน ปัจจุบันภารกิจด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น ตลอดจนภารกิจที่ถ่ายโอนมาท้องถิ่นส่งผลให้มีปริมาณงานและภารกิจในการให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบด้านงานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น เช่น การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การสุขาภิบาลการควบคุมและป้องกันโรค การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การรักษาพยาบาลเบื้องต้น งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานให้สุขศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค งานแม่ข่าย อบรม สานิต ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ตลอดจนการบริการข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขในระดับต่างๆ ประสานงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บริการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านสาธารณสุขเบื้องต้นให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว สอดคล้องกับสังคมปัจจุบันและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น แต่องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามยังไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในด้านสาธารณสุข เพื่อปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในชุมชน จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เนื่องจากงานสาธารณสุขเป็นงานที่มีความซับซ้อนและต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อจัดบริการด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับภารกิจด้านสาธารณสุขที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน สอดรับกับนโยบายรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่

๑. กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

ประเภททั่วไป

ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม มีโครงสร้างการบริหาร

ภายในประกอบด้วย ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชี ฝ่ายตรวจสอบภายใน ฝ่ายพัฒนาจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ปัจจุบันกองคลังมีภาระรับผิดชอบเป็นจำนวนมากเกิดจากขยายตัวของครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชนทำให้มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้นภายในกอง อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านธุรการโดยตรง ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การพิมพ์เอกสาร งานจัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุครุภัณฑ์ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบโดยใช้ความรู้ความสามารถในงานสารบรรณและงานธุรการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ทันเวลา ช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดความเสียหายด้านงานเอกสาร จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานด้านธุรการ เพื่อให้ปฏิบัติราชการเกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๓. ระเบียบ ข้อกฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๓. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒


๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงเห็นควรอนุมัติให้ดำเนินการพร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นายชาญณรงค์ บุตะเขย)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็น/ข้อคิดเห็น หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - เห็นชอบที่ส่งมา



(นายจิระ เวียงฟ้า)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น/ข้อคิดเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....


(นายเชวงศักดิ์ ประดับศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ความเห็น/ข้อคิดเห็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- อนุมัติ
- ไม่อนุมัติ


(นายไวย พงศา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ที่ ๔๒๐/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ ประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักรักษาพยาบาล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัด ศรีสะเกษ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

U

(นายไฉน พงศา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๗๐

ที่ ศก ๘๒๖๐๑/๓๙๕ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. ระเบียบวาระการประชุม จำนวน ๑ แผ่น
 ๒. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ที่ ๔๒๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จำนวน ๑ แผ่น
 ๓. ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
 ๔. เอกสารประกอบการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่ง (แบบ ๑-๖) จำนวน ๓ ชุด

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวนและอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ประกอบการประชุมคณะกรรมการบริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ที่ประชุมเสนอว่าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระงานที่เกี่ยวข้องด้านงานสาธารณสุขเพิ่มขึ้น และกองคลังมีบุคลากรไม่เพียงพอปฏิบัติงาน ขาดบุคลากรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะปฏิบัติงานด้านธุรการโดยตรง จึงมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ เพื่อพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ ในวันอังคารที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภออุสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายไฉ่ พงตา)








นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
วันอังคารที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอคูเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
๔.๑ พิจารณามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
วันอังคารที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ผู้เข้าประชุม ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายไฉย พงศา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ	
๒	นายเชวงศักดิ์ ประดับศรี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	
๓	น.ส.เพชรวิระ สุดลาวดี	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
๔	ว่าที่ ร.ต.จักรวาล บริบูรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
๕	น.ส.กองกาญจน์ มนตรีนอก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ	
๖	นายจิระ เรืองทา	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล กรรมการและ เลขานุการ	
๗	นายชาญณรงค์ บุตะเคียน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายไวย พงศา นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
ประธานในที่ประชุมกล่าว วันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อที่ประชุมทุกท่านพร้อมแล้ว ผมขอ
เปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ประธาน

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
เรื่องที่จะแจ้งให้ที่ประชุมทราบดังนี้

๑. แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ที่ ๔๒๐/๒๕๖๘ ลง
วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘
๓. ขอเชิญชวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทน
ราษฎรจังหวัดศรีสะเกษ เขตเลือกตั้งที่ ๕ แทนตำแหน่งที่ว่าง ในวันที่
๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. ขอให้แต่ละส่วนราชการ สำนัก/กอง จัดเตรียมฐานข้อมูลเพื่อ
ประกอบการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม คุ่มค่า และประโยชน์ใน
การจัดบริการสาธารณสุขให้แก่ประชาชน

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่
๓๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ กรรมการท่านใดประสงค์จะแก้ไขรายงาน
การประชุมหรือไม่ เมื่อไม่มี ต่อไปจะขอมติที่ประชุม ท่านใดเห็นชอบ
รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมฯ เป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ
- ไม่มี

ประธาน

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
๔.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
ขอเชิญเสนาหาได้นำเสนอรายละเอียดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ให้คณะกรรมการทราบเพื่อ
พิจารณาต่อไป

นายชาญณรงค์ บุตะเขียน
 นักรักษาการบุคคลปฏิบัติการ
 ผู้ช่วยเลขานุการ

สืบเนื่องจากการประชุมคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในคราวประชุมครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มติที่ประชุมเสนอความเห็นว่างค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามมีภาระงานที่เกี่ยวข้องด้านงาน สาธารณสุขเพิ่มขึ้น ซึ่งงานสาธารณสุขเป็นงานที่มีความซับซ้อนและ ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อจัดบริการด้านสาธารณสุข ให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกองคลังมีบุคลากรไม่ เพียงพอปฏิบัติงาน ขาดบุคลากรผู้ที่มี ความรู้ความสามารถและมี ทักษะปฏิบัติงานด้านธุรการโดยตรง ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยความ ละเอียดรอบคอบโดยใช้ความรู้ความสามารถในงานสารบรรณและงาน ธุรการ โดยมติที่ประชุมได้เสนอให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพิ่มและมอบหมายให้ส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าว สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้ดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ โดยขอกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ สำนัก/กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล

ประเภทวิชาการ

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เหตุผลความจำเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาด กลางมีพื้นที่รับผิดชอบ ๓๖ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๑๔ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๖,๔๑๔ คน และมีครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๕๘๕ ครัวเรือน ปัจจุบันภารกิจด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น ตลอดจนภารกิจที่ด้วยโอนมา ท้องถิ่นส่งผลให้มีปริมาณงานและภารกิจในการให้บริการประชาชนเพิ่ม มากขึ้น ซึ่งสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระงานที่ต้อง รับผิดชอบด้านงานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น เช่น การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การสุขาภิบาลการควบคุมและป้องกัน โรค การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การรักษาพยาบาลเบื้องต้น งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานให้สุข ศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค งานเผยแพร่ อบรม สานิต ให้ความรู้ด้าน สาธารณสุขมาตรฐานแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และ อาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ตลอดจนการบริการข้อมูล ข่าวสาร ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขใน ระดับต่างๆ ประสานงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บริการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนด้านสาธารณสุข เบื้องต้นให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง รวดเร็ว สอดคล้องกับ

สังคมปัจจุบันและปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น แต่องค์การบริหารส่วนตำบล
ตะเคียนรามยังไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญ
ในด้านสาธารณสุข เพื่อปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และ
แก้ไขปัญหาสาธารณสุขในชุมชน จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนด
ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข
จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เนื่องจากงานสาธารณสุขเป็นงานที่มีความ
ซับซ้อนและต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อจัดบริการด้าน
สาธารณสุขให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับภารกิจ
ด้านสาธารณสุขที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่น สามารถตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่

๑. กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

ประเภททั่วไป

ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม มี
โครงสร้างการบริหารภายในประกอบด้วย ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชี ฝ่าย
ตรวจสอบภายใน ฝ่ายพัฒนาจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและ
พัสดุ ปัจจุบันกองคลังมีภาระรับผิดชอบเป็นจำนวนมากเกิดจาก
ขยายตัวของครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชนทำให้มีภาระหน้าที่
รับผิดชอบเพิ่มขึ้นภายในกอง อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน
ธุรการโดยตรง ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับธุรการ งานสารบรรณ
การรับ-ส่งหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือราชการ การบันทึกข้อมูล
การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การพิมพ์เอกสาร งานจัดเก็บเอกสาร
หนังสือราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุครุภัณฑ์ ซึ่งเป็นงานที่ต้อง
อาศัยความละเอียดรอบคอบโดยใช้ความรู้ความสามารถในงานสาร
บรรณและงานธุรการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ทันเวลา
ช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดความเสียหายด้านงานเอกสาร จึงขอ
กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ
สังกัดกองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานด้านธุรการ
เพื่อให้ปฏิบัติราชการเกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อ
ประโยชน์สุขของประชาชน

นายจิระ เรืองทา
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
เลขานุการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ
หน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนราชการเพื่อ
แก้ไขปัญหการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงาน
ส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใดว่า ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
ข้างหน้า จะใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เกิดขึ้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตระเตรียมความพร้อม ภารกิจเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วน ราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกองคลังเพื่อ ขยับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นายชาญณรงค์ บุตะเคียน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

สำหรับการจัดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และ ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใน ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา สังกัด สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล ตะเคียนราม ซึ่งสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ดำเนินการ วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น รวมทั้งสิ้นดังนี้
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน

- ค่าใช้จ่ายรวมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ จำนวน ๑๑,๑๓๖,๕๒๙ บาท
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %
- ค่าใช้จ่ายรวมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ จำนวน ๑,๖๖๙,๘๗๙.๓๕ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น

- ค่าใช้จ่ายรวมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ จำนวน ๑๒,๘๐๖,๔๐๘.๓๕ บาท

คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๕๐,๐๗๒,๖๑๐ บาท
= ๒๕.๕๗ %

สำหรับการจัดงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และ ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้ถือปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดว่าในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือ เงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นนั้นไม่ได้ สำหรับรายละเอียดปรากฏตามร่างแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ และเอกสาร

ประกอบการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่ง (แบบ๑-๖) ตามที่ได้ส่งมอบให้ คณะกรรมการทุกท่านเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

ประธาน	ขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาต่อไป
ที่ประชุม	ให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังนี้ ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ๒. กองคลัง พนักงานส่วนตำบล ประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
ประธาน	กรรมการท่านใดมีเรื่องที่จะเสนออีกหรือไม่ ขอเชิญครับ
ที่ประชุม	ไม่มี
ประธาน	เมื่อไม่มี ค่อยไปจะขอมติที่ประชุม ท่านใดเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ
ที่ประชุม	มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ
ประธาน	ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ แจ้งการดำเนินโครงการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และการจัดกิจกรรมวันกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านของอำเภอภูสิงห์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ท่านใดมีเรื่องที่จะเสนอขอเชิญครับ
ที่ประชุม	ไม่มี
ประธาน	เมื่อไม่มี ขอขอบคุณทุกท่านที่มาร่วมประชุมวันนี้ ขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



จด/บันทึกรายงานการประชุม

(นายจิระ เรืองท่า)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
กรรมกรและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ตรวจ/ทานรายงานการประชุม

(นายโนย พงศา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
ประธานกรรมการ

ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๓/๑๓



สำนักงาน เลขาธิการ ก.อบค.จังหวัดศรีสะเกษ
ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ
ถนนเทพา ศก ๓๓๐๐๐

๒๕๖๘ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เวียง นายอำเภอเมืองศรีสะเกษ/นายอำเภอกันทรลักษณ์/นายอำเภออุทุมพรพิสัย/นายอำเภอขุขันธ์/นายอำเภอราษีไศล/
นายอำเภอศรีรัตนะ/นายอำเภอขุนหาญ/นายอำเภอภูสิงห์/และนายอำเภอเบญจลักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างสามปี ฯ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย ก.อบค.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘
ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวุฒิ ทองล้วน)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เลขาธิการ ก.อบค.จังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๕๖๔ ๔๔๔๗

“ศรีสะเกษ : ปลอดภัย สัมฤทธิผล ยั่งยืน”

บัญชีเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลเคศิยมราม อำเภออุสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ตามมติ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	ความเห็น ก.อบต.จังหวัด	
				เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
๑	กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) จำนวน ๓ อัตรา	๕๕-๓๐๐๓-๒๖๐๓-๐๐๓	สำนักปลัด	/	
๒	กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๓ อัตรา	๕๕-๓๐๐๔-๕๓๐๓-๐๐๒	กองคลัง	/	



ตรวจถูกต้อง.....

(นางขวัญตา พงษ์อ่อน)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

เรื่อง แผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จ.ศรีสะเกษ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ (ก.อบต.จ.ศรีสะเกษ) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนรามจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายไฉย พงศา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

เอกสารประกอบการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่ง

(แบบ ๑ - ๖)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ประเภทวิชาการ

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภออุสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ ที่	งาน/ส่วน ราชการ	ตำแหน่ง/เลขที่	จำนวน	อัตราตำแหน่งงานส่วนตำบล				จำนวนลูกจ้าง	ตำแหน่งว่าง ในแผน อัตราเก่าถึง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
				ของ อบต. ที่มี ว่าง	ของ ส่วน ราชการ ที่มี ว่าง	ของ งาน ที่มี ว่าง	ของ ส่วน ราชการ (รวมทั้ง ว่าง)			
๑	สำนักปลัด อบต. -งานบริการ สาธารณสุข และ ๒ งาน สาธารณสุข อื่น	นักวิชาการ สาธารณสุข ๕๕๖๐๑๐๒๐๑๑๑	๑	๒๑/๔	๘/๑	-/-	-/-	ไม่อยู่		
<p>เหตุผลแสดงความจำเป็นของ อบต.</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภออุสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีพื้นที่รับผิดชอบ ๗๖ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๑๔ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๖,๕๑๔ คน และมีครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๕๕๕ ครัวเรือน ปัจจุบันภารกิจด้านสาธารณสุขเพิ่มขึ้น ตลอดจนภารกิจที่ถ่ายโอนมาท้องถิ่นส่งผลให้มีปริมาณงานและการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีขั้นตอนการบริหารส่วนตำบลมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบด้านงานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น เช่น การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การสุขาภิบาล การควบคุมและป้องกันโรค การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การรักษาพยาบาลเบื้องต้น งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานให้สุขศึกษาและภูมิคุ้มกันโรค งานแม่และเด็ก สตรีที่ได้ความรู้ด้านสาธารณสุขจากเจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ตลอดจนการบริการข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมสนับสนุนการค้าเป็นงานของหน่วยงานสาธารณสุขในระดับต่างๆ ประสานงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บริการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน</p>										

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภออุ้มสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	งานส่วนราชการ	ตำแหน่ง/สถานที่	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็นของ อบต.	อัตราค่าตอบแทนส่วนตำบล			จำนวนบุคลากร		ตำแหน่งที่อยู่ ในแผน อัตราจ้างถึง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. ที่มี สีว่าง	ของส่วน ราชการที่มี สีว่าง	ของ งานที่มี สีว่าง	ของส่วน ราชการที่ (การสี /สีว่าง)	ของ งานที่มี สีว่าง		
๑	สำนักปลัด ยพ. -งานบริการ สาธารณสุข และ ๕ ๓ ๓ สาธารณสุข อื่น	ปลัดราชการ สาธารณสุข ๕๕๓๐๑๑๖๐๕๐๐๑	๑	ด้านสาธารณสุขเป็นเรื่องจำเป็นที่ประชาชนในพื้นที่ได้ อย่างทั่วถึง รวดเร็ว สอดคล้องกับสังคมปัจจุบันและ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น แต่องค์การบริหารส่วนตำบล ตะเคียนรามยังไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในด้านสาธารณสุข เพื่อปฏิบัติงาน ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และแก้ไขปัญหา สาธารณสุขในชุมชน จึงมีความจำเป็นต้องออกกหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เนื่องจากงานสาธารณสุขเป็นงานที่มีความซับซ้อน และต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อ จัดบริการด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และรองรับการก้าวสู่สาธารณสุขที่มี ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่	๒๑/๔	๘/๑	-/-	-/-	-/-	ไม่อยู่	

ลงชื่อ.....
(นายเชวงศักดิ์ ประดับศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ลงชื่อ.....
(นายโนบ แพงตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดค่าแบ่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภออุ้มผาง จังหวัดน่าน

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (บาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่หมดต่อปี (บาท)	จำนวนค่าแบ่งที่ ต้องการ
๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	๑. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สํารวจ รวบรวม ข้อมูล ทางวิชาการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อน เกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข ๒. ปฏิบัติงานส่งเสริม ควบคุม กำกับมาตรฐาน การบังคับใช้ กฎหมายเกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุข และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการและ ผลิตภัณฑ์สุขภาพ ๓. ร่วมให้บริการคัดกรอง ตรวจวินิจฉัย รักษาเบื้องต้น สอบสวนสืบสวนโรค ติดตามผู้ป่วย ผู้สัมผัส เพื่อการเฝ้าระวัง ควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ๔. งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข จัดทำ เนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงานด้าน สาธารณสุข และระบบบริการสุขภาพ โดยบูรณาการแบบองค์ รวมว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญา เกี่ยวกับงาน ด้านสาธารณสุขและระบบบริการสุขภาพ และจัดทำคู่มือ แนวทางปฏิบัติ เอกสารวิชาการ สื่อสุขภาพ ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชน มีความรู้ สามารถป้องกันตนเองจากโรคและ ภัยสุขภาพ ๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมสาธารณสุข	๑๘๐ ๑๒๐	๒๔ ๑๒๐	๔,๓๒๐ ๓๔,๘๐๐	๐.๐๕ ๐.๑๗
			๑๒๐	๕๐๐	๒๐,๐๐๐	๐.๓๒
			๑๒๐	๕๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
			๒๕๐	๒๔	๕,๓๒๐	๐.๐๗

องค์การบริหารส่วนตำบลตะตือยวาม อำเภออุสิงห์ จังหวัดสระแก้ว

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
๓	นักวิชาการ สาธารณสุข	<p>๖. งานบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น - จัดทำแผนงาน/โครงการของกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต. - จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต. - จัดทำโครงการเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต. - ดำเนินโครงการ รายงานผลการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมสาธารณสุข</p> <p>๗. งานศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ - จัดประชุมคณะกรรมการ ติดตาม ขับเคลื่อนภารกิจของ ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิต อบต. - กำกับดูแล และสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของ CM และ CG กิจกรรมการดูแลผู้สูงอายุหรือคนพิการ ให้เป็นไปตาม แผนงานโครงการ/กิจกรรม</p> <p>๘. งานกองทุนดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ และบุคคลอื่นที่มีภาวะพึ่งพิง Long Term Care (LTC) - จัดทำฐานข้อมูล บันทึกข้อมูลในระบบ (LTC) - ปฏิบัติงานร่วมกับ CM และ CG ในการตรวจเยี่ยมดูแล ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง - จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องการบริหารงานกองทุนดูแลระยะ ยาวด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุและบุคคลอื่นที่มีภาวะ พึ่งพิง Long Term Care (LTC)</p>	<p>๓๐๐</p> <p>๓๐๐</p> <p>๒๔๐</p> <p>๓๐๐</p> <p>๓๐๐</p> <p>๓๕๐</p> <p>๖๐</p> <p>๓๕๐</p> <p>๑๒๐</p>	<p>๔</p> <p>๔</p> <p>๓๐</p> <p>๓๐</p> <p>๑๒</p> <p>๒๓๐</p> <p>๔๕๐</p> <p>๑๕๐</p> <p>๔</p>	<p>๓,๒๐๐</p> <p>๓,๒๐๐</p> <p>๒,๔๐๐</p> <p>๓,๐๐๐</p> <p>๓,๖๐๐</p> <p>๔,๑๕๐</p> <p>๒๗,๐๐๐</p> <p>๒๗,๐๐๐</p> <p>๔๘๐</p>	<p>๐.๐๓</p> <p>๐.๐๓</p> <p>๐.๐๓</p> <p>๐.๐๔</p> <p>๐.๐๔</p> <p>๐.๕๐</p> <p>๐.๓๓</p> <p>๐.๓๓</p> <p>๐.๐๓</p>

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำล้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภออุ้มผาง จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่หมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
๓		๘. งานการบริหารงานของหน่วยกู้ชีพ (EMS) อบต.ตะเคียนราม - จัดทำแผนงาน/โครงการงานบริการของหน่วยกู้ชีพ (EMS) อบต.ตะเคียนราม - จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องงานจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน และเอกสารที่เกี่ยวข้องการบริหารงานของหน่วยกู้ชีพ (EMS) อบต.ตะเคียนราม - จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งและให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๙๐. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๓๒๐	๒๓๔	๒,๘๘๐	๐.๐๓
			๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
			๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๗
			๒๐	๘๐	๑,๖๐๐	๐.๐๒
		รวม				๒.๔๗

ลงชื่อ.....
 (นายเชวงศักดิ์ ประดับศรี)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
นักวิชาการ สาธารณสุข	๓. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สืบจ รวบรวม ข้อมูลทางวิชาการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อน เกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข	๒๐	๒๒	๒๔	
	๒. ปฏิบัติงานส่งเสริม ควบคุม กำกับมาตรฐาน การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการแพทย์และ สาธารณสุข และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการและ ผลิตภัณฑ์สุขภาพ	๓๐๐	๓๑๐	๓๒๐	
	๓. ร่วมให้บริการคัดกรอง ตรวจวินิจฉัย รักษา เบื้องต้น สอบสวนสืบสวนโรค ติดตามผู้ป่วย ผู้สัมผัส เพื่อการเฝ้าระวัง ควบคุมป้องกันโรค และภัยสุขภาพ รวมทั้งส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี	๕๐๐	๕๕๐	๕๐๐	
	๔. งานเลขานุการกิจกรรมทางวิชาการด้าน สาธารณสุข จัดทำเนื้อหา องค์ความรู้ คู่มือภาพ มาตรฐานเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข และ ระบบบริการสุขภาพ โดยบูรณาการแบบองค์ รวมว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญา เกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุขและระบบบริการ สุขภาพ และจัดทำคู่มือ แนวทางปฏิบัติ เอกสารวิชาการ สื่อสุขภาพ ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชน มีความรู้ สามารถป้องกัน ตนเองจากโรคและภัยสุขภาพ	๓๐	๘๕	๙๐	
	๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม สาธารณสุข	๒๐	๒๐	๒๔	
	๖. งานบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ ท้องถิ่น - จัดทำแผนงาน/โครงการของกองทุน หลักประกันสุขภาพ อบต. - จัดประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุน หลักประกันสุขภาพ อบต. - จัดทำโครงการเสนอขอรับการสนับสนุน งบประมาณจากกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต. - ดำเนินโครงการ รายงานผลการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมสาธารณสุข	๔ ๔ ๖ ๓๐	๔ ๔ ๘ ๓๐	๔ ๕ ๑๐ ๑๐	

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอกุสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
นักวิชาการ สาธารณสุข	๓. งานศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ - จัดประชุมคณะกรรมการ ติดตาม ขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิต อบต.	๘	๑๐	๑๒	
	- กำกับดูแล และสนับสนุน ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานของ CM และ CG กิจกรรมการดูแล ผู้สูงอายุหรือคนพิการ ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ/กิจกรรม	๒๑๐	๒๒๐	๒๓๐	
	๔. งานกองทุนดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุข สำหรับผู้สูงอายุและบุคคลอื่นที่มีภาวะ พึ่งพิง Long Term Care (LTC)				
	- จัดทำฐานข้อมูล บันทึกข้อมูลในระบบ (LTC)	๑๓๐	๑๔๐	๑๕๐	
	- ปฏิบัติงานร่วมกับ CM และ CG ในการ ตรวจเยี่ยมดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ที่มีภาวะ พึ่งพิง	๑๓๐	๑๔๐	๑๕๐	
	- จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องการบริหารงาน กองทุนดูแลระยะยาวด้านสาธารณสุข	๔	๔	๔	
	๕. งานการบริหารงานของหน่วยกู้ชีพ (EMS) อบต.ตะเคียนราม				
	- จัดทำแผนงาน/โครงการงานบริการของ หน่วยกู้ชีพ (EMS) อบต.ตะเคียนราม	๒๐	๒๒	๒๔	
	- จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องงานจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายเงิน และเอกสารที่เกี่ยวข้องการ บริหารงานของหน่วยกู้ชีพ (EMS) อบต. ตะเคียนราม	๒๒	๒๔	๒๐	
	- จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่าง ๆ ให้อยู่ใน สภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานได้ทัน่วงที และให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	๒๓๐	๒๓๐	๒๓๐	
๑๐. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา	๓๐	๓๕	๔๐		

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล

(นายเขวงศักดิ์ ประดับศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ประเภททั่วไป

ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

สังกัดกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ลำดับ ที่	จำนวน รายการ	ตำแหน่งเลขที่ ทั้งหมด	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็นของ อบต.		อัตราค่าแห่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งที่อยู่ ในแผน อัตราค่าจ้าง ๓ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ส.ต. จังหวัด
				ของ อบต. ที่มี สีม่วง	ของส่วน ราชการ ที่มี สีม่วง	ของ ส่วนนี้ ที่มี สีม่วง	ของส่วน ราชการ (คงกิจ สีม่วง)	ของ ส่วนนี้ (คงกิจ สีม่วง)				
๑	กองคลัง	เจ้าพนักงานธุรการ ๕๕๒๐๔๔๑๐๑๐๐๒	๓	เหตุผลและควมจำเป็นของ อบต. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนงาม มีโครงการบริหารภายในประกอบด้วย ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบัญชี ฝ่ายพัฒนาจัดเก็บรายได้ ฝ่ายทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ ปัจจุบันกองคลังมีภาวะรับมีเดชอบ เป็นจำนวนมากเกิดจากขยายตัวของครัวเรือนและ เศรษฐกิจชุมชนทำให้มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ภายในกอง อีกทั้งยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน ธุรการโดยตรง ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือ ราชการ การบันทึกข้อมูล การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การพิมพ์เอกสาร งานจัดเก็บเอกสาร หนังสือราชการ การค้าเป็นการเกี่ยวกับที่สุดทุกด้าน ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานมี อาศัยความละเอียดรอบคอบโดยให้ความรู้ความสามารถ ในงานสารบรรณและงานธุรการ เพื่อให้การปฏิบัติงานมี ความถูกต้อง ชัดเวลา ช่วยลดความเสี่ยงในการเกิด ความเสียหายด้านงานเอกสาร จึงขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลเพิ่มในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองคลัง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อ ปฏิบัติงานด้านธุรการ เพื่อให้ไปปฏิบัติงานราชการเกิดผล สัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชน		๒๑/๔	๔/๑	๑	๒/-	๑/-	ไม่อยู่	

ลงชื่อ.....
(นายเชวงศักดิ์ ประดับศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนงาม

ลงชื่อ.....
(นายนิยม แพ่งตา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนงาม

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำล้างในการขออนุมัติ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเลียบราม อำเภออุ้มสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาดังหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓. งานรับ-ส่ง หนังสือราชการ ๔. งานจัดทำพิมพ์ ร่างติดต่อหนังสือราชการ ๕. รวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูลสถิติ เอกสารสำคัญทางราชการ ๖. งานพิมพ์เอกสารการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินของหน่วยงาน ๗. การบันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ๘. งานทะเบียนการเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ ๙. งานจัดทำและแจกจ่ายข้อมูล เอกสาร หลักฐาน หนังสือเวียน หรือระเบียบปฏิบัติ ๑๐. งานจัดเตรียมการประชุม บันทึกการประชุม และจัดทำ รายงานการประชุม ๑๑. งานผลิตเอกสาร จัดทำสื่อ เพื่อใช้ในการจัดประชุม การฝึกอบรมสัมมนา การจัดนิทรรศการ เพื่อเป็นการดำเนินโครงการ ๑๒. งานควบคุมดูแลเว็บไซต์ งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร ผลการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมของ หน่วยงาน ๑๓. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๓๐ ๓๐ ๖๐ ๒๐ ๓๐ ๓๐ ๖๐ ๕๐ ๓๒๐ ๖๐	๕๐๐ ๕๐๐ ๒๕ ๕๐๐ ๓๐๐ ๓๐๐ ๑๒๐ ๑๒ ๒๐	๒๗,๐๐๐ ๒๔,๐๐๐ ๑,๕๕๐ ๑๐,๐๐๐ ๕,๐๐๐ ๓,๐๐๐ ๗,๒๐๐ ๕,๐๘๐ ๒,๕๐๐	๐.๓๓ ๐.๒๕ ๐.๐๒ ๐.๑๒ ๐.๑๓ ๐.๐๕ ๐.๐๕ ๐.๐๑ ๐.๐๓ ๐.๐๓
		รวม				๑.๒๕

ลงชื่อ.....
(นายเสงศักดิ์ ประดับศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเลียบราม

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
			ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑. งานรับ-ส่ง หนังสือราชการ ๒. งานจัดพิมพ์ ร่างได้คอบหนังสือราชการ ๓. รวบรวมข้อมูล จัดเก็บข้อมูลสถิติ เอกสารสำคัญทางราชการ ๔. งานพิมพ์เอกสารการจัดทำฎีกาเบิก จ่ายเงินของหน่วยงาน ๕. การบันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ ๖. งานทะเบียนการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ๗. งานจัดทำและแจกจ่ายข้อมูล เอกสาร หลักฐาน หนังสือเวียน หรือระเบียบ ปฏิบัติ ๘. งานจัดเตรียมการประชุม บันทึกการ ประชุม และจัดทำรายงานการประชุม ๙. งานผลิตเอกสาร จัดทำสื่อ เพื่อใช้ใน การจัดประชุม การฝึกอบรมสัมมนา การจัดนิทรรศการ เพื่อใช้ในการดำเนิน โครงการ ๑๐. งานควบคุมดูแลเว็บไซต์ งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร การดำเนินโครงการหรือกิจกรรม ของหน่วยงาน ๑๑. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชา	๘๐๐ ๗๐๐ ๒๐ ๕๖๐ ๖๘๐ ๘๐ ๓๐๐ ๑๐ ๓๘ ๒๐๐ ๓๑๐	๘๕๐ ๗๕๐ ๒๒ ๔๘๐ ๒๙๐ ๙๐ ๓๑๐ ๓๐ ๓๘ ๒๓๐ ๓๓๕	๙๐๐ ๘๐๐ ๒๔ ๕๐๐ ๓๐๐ ๓๐๐ ๓๒๐ ๓๒ ๒๐ ๒๓๐ ๓๒๐	

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล

(นายเชวงศักดิ์ ประดับศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๗๒

ที่ ศก ๘๒๖๐๑/๑๑๓๓๗ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงาน
ครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

เรื่องเดิม

อ้างถึงพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศ
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหาร
ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อเท็จจริง

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๓ (๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี
ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงาน
ส่วนตำบลทราบโดยทั่วกัน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
ศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕

ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๔. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

๖. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕

๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อเป็นการปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จึงเห็นควรจัดทำร่างประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม รอบการประเมิน ครั้งที่ ๓ (วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) และครั้งที่ ๒ (วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อจกได้แจ้งให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป พร้อมนี้ได้แนบร่างประกาศมาเพื่อประกอบการพิจารณาดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายชาญณรงค์ บุฑะเคียน)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- พิศนภัสกร ทรัพย์งาม -

(นายจิรัฐ เรืองทา)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายเชวงศักดิ์ ประดับศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ความเห็น...



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งก่อนเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วกันภายในเดือนกันยายนของทุกปี ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง"

๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเกี่ยวกับการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๓. ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วนได้แก่

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี (พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนดร้อยละ ๕๐)

โดยให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

๒) พหุติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่ กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะและสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ (กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพหุติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐)

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพหุติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานน้ำหนัก ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย

๒) พหุติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก & สมรรถนะ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

๓. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตะเยียนราม จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อบต.กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อบต.กำหนดโดยอนุโลม

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ
คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

-องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน
๗๐ คะแนน

-องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม
และจรรยาบรรณ วิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

๒. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
คะแนนรวมจัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมี
เกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อบต.กำหนดโดยอนุโลม

๓. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ ก.อบต.กำหนดโดยอนุโลม

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้
ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและ
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ดังนี้

๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) ปริมาณผลงาน
- ๒) คุณภาพของงาน
- ๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- ๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๒. การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลมาใช้
สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับ
สมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมิน
สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานส่วน
ตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับ
ปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

๓) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ
โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

๔) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำ
สายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อ
ประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

๓. ระดับผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้จัดกลุ่มตามผลคะแนน
เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง

ในระหว่างรอบการประเมิน

ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน เป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามที่กำหนด

เมื่อครบรอบการประเมิน

เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัด ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ตระเตรียมพร้อมกำหนด โดยเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.กำหนดโดยอนุโลม

ขั้นตอนที่ ๒ จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อ ตามลำดับ คะแนนผลการประเมิน

ขั้นตอนที่ ๓ ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อ ตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้ คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของ การประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนขึ้น เงินเดือน เลื่อนเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน ตลอดจนการบริหารบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายไวย พงศา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
เรื่อง กำหนดเวลาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาสาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ คือไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของหน่วยงาน

ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงประกาศกำหนดเวลาการมาปฏิบัติราชการ จำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสายในปีงบประมาณเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. การมาปฏิบัติราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ แต่ละรอบการประเมิน ประกอบด้วยครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๑ มี.ค.๒๕๖๙) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙) มาสายไม่เกิน ๒๔ ครั้ง ลาไม่เกิน ๒๔ วันทำการ ไม่รวมวันลา ดังต่อไปนี้

- (ก) ลาอุปสมบท หรือ ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
- (ข) ลาคอศบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
- (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ
- (ง) ลาป่วยหรือประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่
- (จ) ลาพักผ่อน
- (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- (ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
- (ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัว และวันลาป่วย ไม่รวมวันลาป่วยตาม (ค) และ (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ จึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินฯ

๒. ผู้รับการประเมินที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างในแต่ละรอบการประเมิน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ที่เกี่ยวข้อง

๓. การมาปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ หากพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล พนักงานจ้าง มาทำงานสายเกิน ๓๘ ครั้ง หรือ ลาไม่เกิน ๒๒ วันทำการ (ไม่รวมวันลาที่กำหนดข้างต้น) หรือจงใจ สะเลย สะทิ้ง ทอดทิ้ง หน้าที่ราชการ จะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในรอบระยะเวลาสั้นๆ และจะถูกดำเนินการทางวินัยตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย

๔. การตรวจสอบเวลาและกลับจะตรวจสอบจากสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการเป็นอันดับต้น หากมีเหตุจำเป็นให้ระบุสาเหตุในสมุดลงเวลาการปฏิบัติราชการ

๕. ในกรณีมีการกิจราชการ เช่น ประชุม อบรมสัมมนา เดินทางไปราชการ หรือลา เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจให้ลงบันทึกในสมุดลงเวลา ช่วงวันเวลา ที่ไปปฏิบัติภารกิจหรือลา (หากไม่ลงบันทึกในสมุดลงเวลา ราชการถือว่าขาดราชการ)

๖. การลา ให้ส่งใบลาให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบก่อนวันลามากกว่า ๓ วันทำการ (ยกเว้นการลาป่วยหรือกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน) การลาล่าไม่ส่งใบลาถือว่าขาดงาน ในกรณีลาป่วยหรือกรณีลาเหตุฉุกเฉิน ให้เขียนใบลาในวันรุ่งขึ้นของการมาปฏิบัติงาน หากไม่ส่งใบลาภายใน ๓ วันถือว่าขาดงาน

๗. การไม่ลงชื่อในสมุดลงเวลาการปฏิบัติราชการถือว่าขาดงาน

ทั้งนี้ ให้ประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม เรื่อง กำหนดเวลาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาสาย เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อนำเสนอในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประเมินเลื่อนระดับ และการบริหารงานบุคคลอื่นๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายในธ แพงตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม โทร. ๐ ๔๕๘๒ ๖๐๗๒

ที่ ศก ๘๓๖๐๑/๑๓๓๓๘ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอแจ้งประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองช่าง
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงาน
จ้างองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และ
พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๒. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม เรื่อง กำหนดเวลาปฏิบัติราชการ
จำนวนวันลา จำนวนครึ่งกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และ
พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๘ โดยถือปฏิบัติ
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๓ (๑) ภายในเดือน
กันยายนของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลทราบโดยทั่วกัน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและ
บุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล
พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนด องค์การบริหาร
ส่วนตำบลตะเคียนราม จึงขอแจ้งประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

UH

(นายไฉน แพงตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม