



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด**  
**เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓**

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี


อาศัยความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มติคณะกรรมกรพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) นี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



( นายวรวิทย์ ภูนา )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

# คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ

# สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
2.1 วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
2.2 ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
3. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	3
3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	12
3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	13
3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	14
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนและแนวทางการแก้ไขปัญหา	15
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	18
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	23
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	23
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	26
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	37
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	39
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	44
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	49
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	50

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 - 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ดังนี้

๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนดตามข้อ 1.2 ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ 6/2545 เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2545 และผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ได้ลงนามเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2545

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโต มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.1.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโต มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโต ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.1.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโต ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาคูคลองขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลกระโต

๒.1.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโต สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโต เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.1.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโต สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลกระโต มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### 3. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### 3.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### 3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ

ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลกระโดด ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

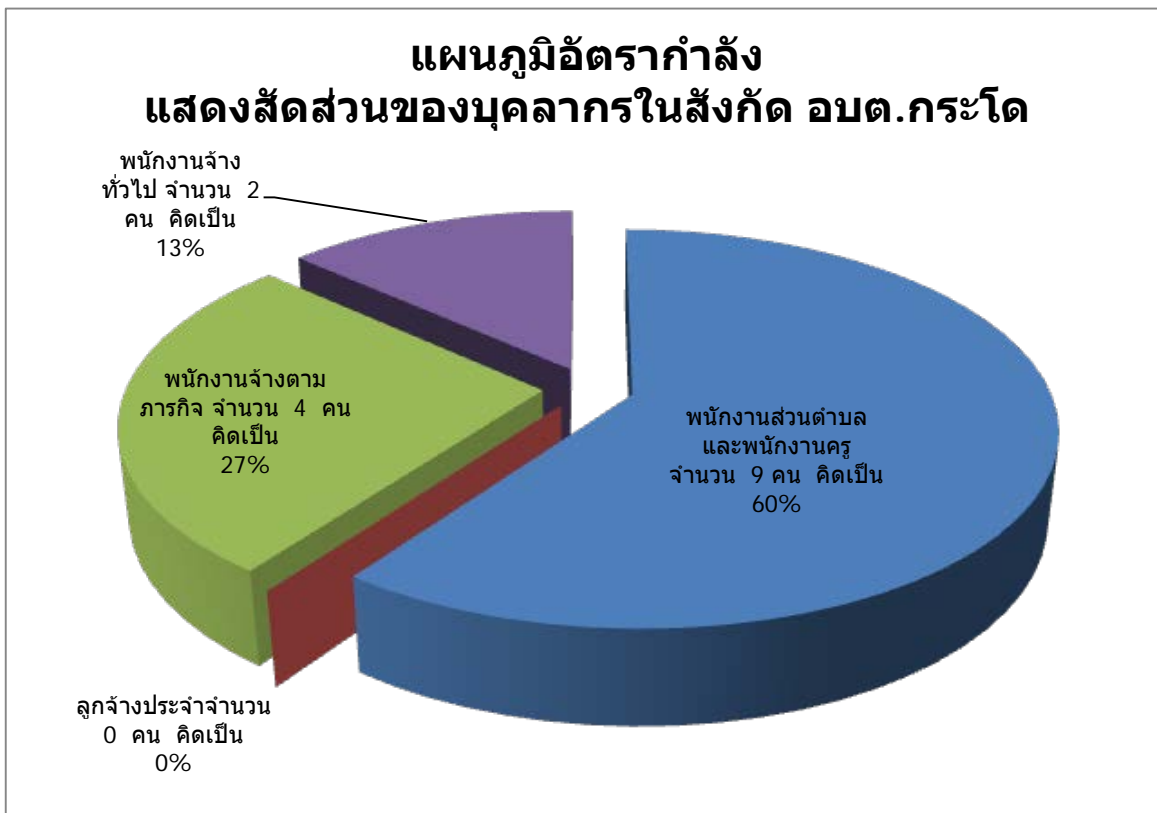


- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลกระโดตเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



## (2) แนวคิดเรื่องการทำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการทำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

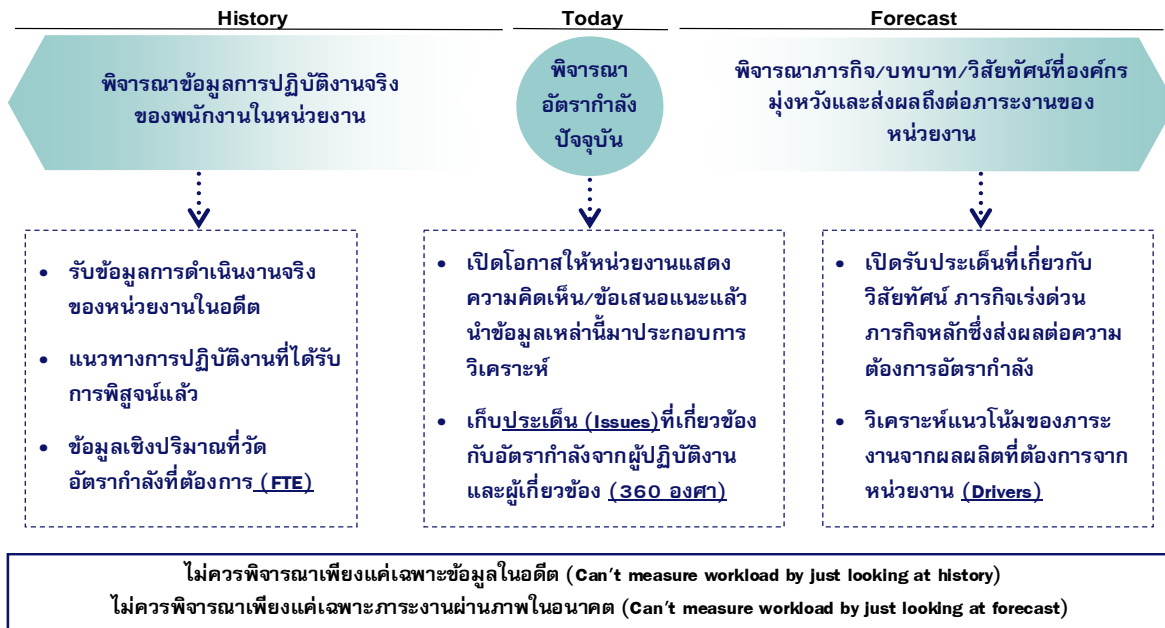
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตร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

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

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

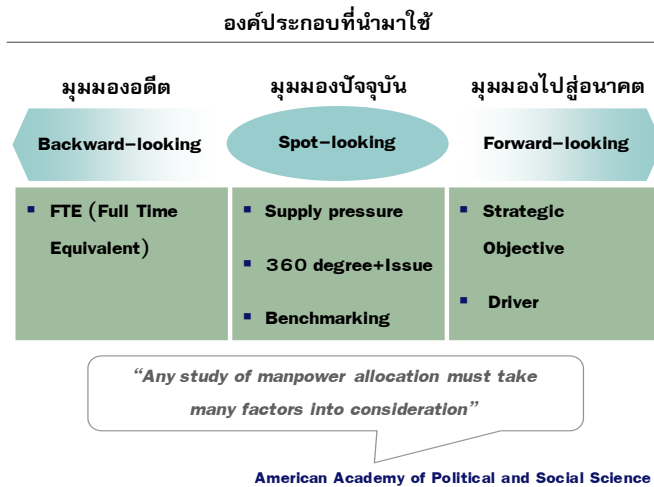
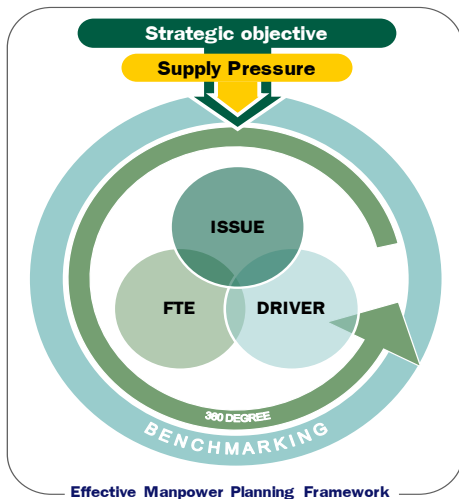
### 3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบन्नนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ที่มีอยู่ดังนี้

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

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในสวนนี้ จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรใน ส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็น ผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมี การพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล กระโด
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่ เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี  $\times$  6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

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

**กระจกต์ด้านที่ 4 Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด (การตรวจประเมิน LPA)

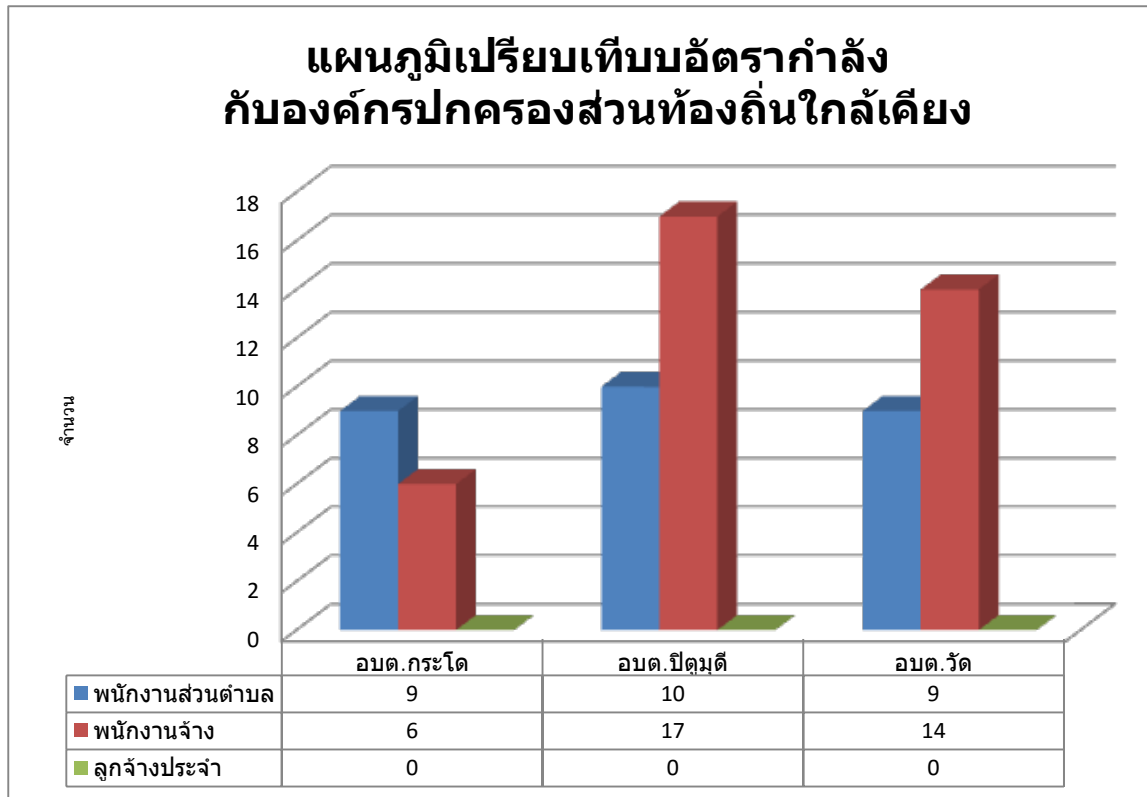
**กระจกต์ด้านที่ 5 360° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการงานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลกระโดเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลกระโด รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลกระโด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง 4 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลปทุมดี และองค์การบริหารส่วนตำบลวัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด องค์การบริหารส่วนตำบลปทุมดี และองค์การบริหารส่วนตำบลวัด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะ ภูมิภาคใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ได้ขอ ใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตาม

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้  
อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้า  
ส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา  
ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ตาม  
กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ  
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล  
กระโด

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตาม  
อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง  
ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระ  
หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด โดยให้หัวหน้าส่วน  
ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่  
ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การ  
บริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่  
ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระ  
โด

3.2.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละ**  
**สี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

3.2.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ**พัฒนาความรู้** **ความ**  
**สามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**



### 3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโดด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโดด สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโดดสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระโดด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลกระโดด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโดด ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโดด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกระโดด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลกระโดด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโดด โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโดด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การ

คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
11 ก.ค. 60	แต่งตั้งคณะทำงาน	
17 ก.ค.60	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
19 ก.ค.60	ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.ปิตุภูมิ , อบต.วัด
18 ส.ค.60	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
23 ส.ค.60	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดปัตตานีพิจารณา	
26 ก.ย.60	ก.อบต.จังหวัดปัตตานี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.60	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.กระโด	ปลายเดือน ก.ย.60
ก.ย.60	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี	1 ต.ค.60 - 30 ก.ย.63
ต.ค.60	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี	จังหวัดปัตตานี , อำเภอยะรัง

## 4. สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชนและแนวทางการแก้ไขปัญหา

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด พบปัญหาและความต้องการ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

### สภาพปัญหา

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนที่ใช้สัญจรไปมาไม่สะดวก และถนนไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝน
- ปัญหาไฟฟ้าดับบ่อย

#### 2. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ปัญหาการว่างงานในเศรษฐกิจตกต่ำ
- ปัญหาการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

#### 3. ด้านสังคม

- ปัญหาด้านยาเสพติด มีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ปัญหาไม่มีงานทำในวัย (13-60 ปี )
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### 4. ด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาสมาชิก อบต.ขาดความรู้ ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ปัญหาการมีส่วนร่วมในการกิจกรรมทางการเมือง การบริหาร
- ปัญหาการไม่ให้ความร่วมมือในการเสียภาษี
- ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชนไม่ดีพอ

#### 5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ปัญหาการทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

## 6. ด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการบริการสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ขาดความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก

## 7. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัย
- ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ปัญหาการท่างายทางวัฒนธรรม ธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการถนนที่ได้มาตรฐาน
- ต้องการให้สาธารณสุขไปทั่วถึงทุกครัวเรือน
- การคุ้มครองดูแลที่สาธารณะและพักผ่อนหย่อนใน

### 2. ด้านเศรษฐกิจ

- ต้องการให้มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ/กลุ่มเกษตรกร
- ต้องการแหล่งเงินทุนหมุนเวียนให้กลุ่มอาชีพกู้ยืม
- ต้องการให้รัฐส่งเสริมด้านการตลาดสินค้า
- ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพแก่ประชาชน

### 3. ด้านสังคม

- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- จัดให้มีสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- จัดให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์
- มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมและรักษาประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น

- ให้มีกิจกรรมด้านนันทนาการและกีฬา
- ต้องการสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

#### 4. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาสัมพันธ์การเสียภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และประโยชน์ของการเสียภาษีให้ชัดเจน
- การรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นในรูปแบบการประชาคม
- ให้มีการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น

#### 5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนทิ้งขยะให้เป็นที่เป็นที่และช่วยรักษาความสะอาด
- ต้องการให้มีแหล่งการกำจัดขยะ และกำจัดน้ำเน่าเสีย
- ต้องการให้มีการระบายน้ำ และการกำจัดน้ำเน่าเสีย
- ต้องการให้มีการคุ้มครองรักษาต้นไม้และเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน
- การรักษาสภาพแหล่งน้ำลำคลองให้สะอาด

#### 6. ด้านสาธารณสุข

- ให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการสาธารณสุข
- ให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ให้มีการออก ปรับปรุง และบังคับใช้ข้อบัญญัติเกี่ยวกับสาธารณสุข
- ให้มีการแก้ปัญหาผลกระทบที่เกิดจากเสียง กลิ่น

#### 7. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- จัดทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนดีเด่นแต่ขาดทุนทรัพย์
- จัดให้มีที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาอาชีพประจำหมู่บ้าน/ตำบล
- ส่งเสริมฟื้นฟูแลรักษาประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### แนวทางการแก้ไขปัญหา

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในครอบคลุมในพื้นที่
- จัดให้มีสาธารณูปโภคทั่วถึงทุกครัวเรือน

##### 2. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมและพัฒนาภาคการเกษตร

- สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่ายให้แก่คนในท้องถิ่น
- หาแหล่งเงินทุนหมุนเวียนให้กลุ่มอาชีพกู้ยืม
- ส่งเสริมด้านการตลาดสินค้า
- มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพแก่ประชาชน

### 3. ด้านสังคม

- การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมสนับสนุนด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพิ่มศักยภาพในงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- ส่งเสริมและรักษาประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น
- ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านกีฬา การออกกำลังกายและกิจกรรมนันทนาการ

### 4. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาสัมพันธ์การเสียภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และประโยชน์ของการเสียภาษี ให้ชัดเจน
- การรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นในรูปแบบการประชาคม
- ให้มีการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น
- พัฒนา ปรับปรุง การทำงาน อำนวยความสะดวก ลดขั้นตอน กระบวนการทำงาน ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### 5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนบำบัดน้ำเสีย

### 6. ด้านสาธารณสุข

- ให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการสาธารณสุข
- ดำเนินการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- จัดทำข้อบัญญัติเกี่ยวกับสาธารณสุข
- ให้มีการแก้ปัญหาหมอกควันที่เกิดจากเสียง กลิ่น

## 7. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมสนับสนุนจัดการศึกษาทุกระดับ
- จัดให้มีที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านและศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาอาชีพประจำหมู่บ้าน/ตำบล
- ส่งเสริมทำนุ บำรุง ศาสนา รักษาศิลปวัฒนธรรมอันดี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโดนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลกระโดคือ “กระโดน่าอยู่ ด้วยการบริหารจัดการที่ดี ร่วมสร้างชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐาน พัฒนาเศรษฐกิจ ทุกชีวิตอยู่ดีมีสุข” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลกระโดเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลกระโด ได้กำหนดไว้ 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### 1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางที่ 1 ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษาทาง คมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบ ระบายน้ำ
- แนวทางที่ 2 พัฒนาปรับปรุงระบบการขนส่งและการจราจร
- แนวทางที่ 3 จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
- แนวทางที่ 4 ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
- แนวทางที่ 5 จัดทำผังเมืองและผังตำบล

### 2. ยุทธศาสตร์ด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน

- แนวทางที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- แนวทางที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า
- แนวทางที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนผู้ประกอบการในการพัฒนาคุณภาพผลผลิตและผลิตภัณฑ์
- แนวทางที่ 4 พัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์และส่งเสริมการตลาดสินค้า OTOP

### 3. ยุทธศาสตร์สังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบทุกระดับ

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกัน

แนวทางที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

แนวทางที่ 4 ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน ศาสนพิธีต่าง ๆ

แนวทางที่ 5 ส่งเสริมบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ 6 ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ที่สอดคล้องตามความต้องการของประชาชน

แนวทางที่ 7 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนโดยทั่วไป

แนวทางที่ 8 ป้องกันและจำกัดการแพร่ระบาดของยาเสพติดตลอดถึงการบำบัดฟื้นฟูทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจแก่ผู้ติดยาเสพติด

แนวทางที่ 9 พัฒนาและสนับสนุนการบริการสาธารณสุข

แนวทางที่ 10 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนและสถาบันครอบครัว

### 4. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ 1 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน

แนวทางที่ 2 ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในชุมชน

แนวทางที่ 3 จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

### 5. ยุทธศาสตร์การกีฬาและการท่องเที่ยว

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา การออกกำลังกายและกิจกรรมนันทนาการ

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา

แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

แนวทางที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ การกีฬาแบบบูรณาการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

แนวทางที่ 5 ปรับปรุง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวทุกประเภท

### 6. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร

แนวทางที่ 2 พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน



แนวทางที่ 3 ปรับปรุงระบบการทำงาน อำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนกระบวนการทำงาน

แนวทางที่ 4 พัฒนาส่งเสริมระบบประชาสัมพันธ์

แนวทางที่ 5 เสริมสร้างการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม วัฒนธรรม  
ประชาธิปไตย และธรรมาภิบาลแก่เยาวชนและประชาชนทุกระดับ

แนวทางที่ 6 พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางที่ 7 พัฒนาและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัยรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

## 7. ยุทธศาสตร์ความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน  
ของประชาชน

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกัน  
และบรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ  
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มี  
อำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถ  
กำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน  
ตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
พ.ศ.2542 ดังนี้

### 1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- 1.2 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- 1.3 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- 1.4 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- 1.5 การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- 1.6 การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))

### 2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- 2.2 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))

- 2.3 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- 2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- 2.5 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- 2.6 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- 2.7 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

**3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ**

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- 3.2 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- 3.3 การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- 3.4 จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- 3.5 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- 3.6 การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

**4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ**

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 4.1 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- 4.2 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- 4.3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- 4.4 ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- 4.5 การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- 4.6 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- 4.7 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- 4.8 การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

ดังนี้

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- 5.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- 5.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

- 6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- 6.2 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- 6.3 การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- 6.4 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 7.1 สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- 7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- 7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- 7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- 7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกระทำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ

ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## 6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ จะดำเนินการ มีดังนี้

### 6.1 ภารกิจหลัก

- 6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 6.1.1.1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 6.1.2 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 6.1.3 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.1.4 ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- 6.1.5 ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- 6.1.6 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### 6.2 ภารกิจรอง

- 6.2.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- 6.2.2 การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- 6.2.3 การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- 6.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยัง เป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุง อย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

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

##### 1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากร บุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

## 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุด แข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาส นั้น

### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลกระโด (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>3. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือ ในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรเป็นคนในพื้นที่ไม่ต้องการย้าย</li> <li>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทนในสถานะตัวแทน</li> <li>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดทนดี</li> <li>2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดทน ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</li> <li>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดทน.</li> <li>3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>2. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>2.1 งานบริหารทั่วไป</p> <p>2.2 งานนโยบายและแผน</p> <p>2.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศกิจ</p> <p>2.4 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>2.5 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>3. กองคลัง</b></p> <p>3.1 งานการเงิน</p> <p>3.2 งานบัญชี</p> <p>3.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>3.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>4. กองช่าง</b></p> <p>4.1 งานแผนและก่อสร้าง</p> <p>4.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>4.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>4.4 งานผังเมือง</p> <p><b>5. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</b></p> <p>5.1 งานการศึกษา</p> <p>5.2 งานศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.3 งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>5.4 งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p>	<p><b>1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>2. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p>2.1 งานบริหารทั่วไป</p> <p>2.2 งานนโยบายและแผน</p> <p>2.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศกิจ</p> <p>2.4 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>2.5 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>3. กองคลัง</b></p> <p>3.1 งานการเงิน</p> <p>3.2 งานบัญชี</p> <p>3.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>3.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p><b>4. กองช่าง</b></p> <p>4.1 งานแผนและก่อสร้าง</p> <p>4.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>4.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>4.4 งานผังเมือง</p> <p>4.5 งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p><b>5. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</b></p> <p>5.1 งานการศึกษา</p> <p>5.2 งานศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>5.3 งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>5.4 งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p>	

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) 4 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจาก ข้อ 3.1.3 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	1	-	1	-
	งานนโยบายและแผน	-	-	1	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	1
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	-	-	-	-
	งานบัญชี	1	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	1	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	1	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	-	-	1	-
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	1	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
	งานกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล	-	-	-	-
กองการศึกษาฯ	งานการศึกษา	1	-	-	1
	งานศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	1	-	-	-



เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ใน 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 สังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การกักและการท่องเที่ยว
6. ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการที่ดี
7. ยุทธศาสตร์ที่ 7 ความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษาทาง คมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบ ระบายน้ำ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ
	- พัฒนาปรับปรุงระบบการขนส่งและการจราจร	
	- จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง	
	- ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค	
	- จัดทำผังเมืองและผังตำบล	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน	- ส่งเสริมสนับสนุนให้มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน
	- ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นตาม แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	
	- ส่งเสริมสนับสนุนผู้ประกอบการในการพัฒนาคุณภาพผลผลิตและผลิตภัณฑ์	
	- พัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์และส่งเสริมการตลาดสินค้า OTOP	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> <b>สังคมและการพัฒนา</b> <b>คุณภาพชีวิต</b>	- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ
	- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกัน	- นักวิชาการศึกษา - ครู
	- ส่งเสริมสนับสนุนการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	- คนงานทั่วไป
	- ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน ศาสนพิธีต่าง ๆ	
	- ส่งเสริมบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	
	- ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ที่สอดคล้องตามความต้องการของประชาชน	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> <b>การจัดการทรัพยากร</b> <b>ธรรมชาติและ</b> <b>สิ่งแวดล้อม</b>	- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงานธุรการ
	- ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผ.ช.นายช่างโยธา
	- จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผ.ช.นายช่างโยธา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การศึกษาและการ ท่องเที่ยว	- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา การออกกำลังกาย และกิจกรรมนันทนาการ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ
	- ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา	- นักวิชาการศึกษา
	- ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านกีฬาสู่ความเป็นเลิศ	- ครู
	- พัฒนาระบบบริหารจัดการ การกีฬาและบูรณาการโดย เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	- คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารจัดการที่ดี	- ส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล
	- พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และพัฒนา สถานที่การปฏิบัติงาน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - เจ้าพนักงานพัสดุ - นักวิชาการการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี
	- ปรับปรุงแบบการทำงาน อำนวยความสะดวก ลดขั้นตอน กระบวนการทำงาน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน
ยุทธศาสตร์ที่ 7 ความมั่นคงและ เสริมสร้างสันติสุข	- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - คนงานทั่วไป (ยาม)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ( นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ) (1)	<b>1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ( นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง ) (1)	
<b>2. สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ) (1) <b>2.1 งานบริหารทั่วไป</b> 1) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ 2) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1) 3) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)	<b>2. สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ) (1) <b>2.1 งานบริหารทั่วไป</b> 1) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ 2) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (1) 3) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)	
<b>2.2 งานนโยบายและแผน</b> 1) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. 2) ผู้เจ้าพนักงานธุรการ (1)	<b>2.2 งานนโยบายและแผน</b> 1) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. 2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)	
<b>2.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> <b>เทศกิจ</b> 1)คนงานทั่วไป (1) 2) ยาม (1)	<b>2.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b> <b>เทศกิจ</b> 1)คนงานทั่วไป (1) 2) ยาม (1)	
<b>2.4 งานส่งเสริมการเกษตร</b> 1) คนงานทั่วไป (2)	<b>2.4 งานส่งเสริมการเกษตร</b> 1) คนงานทั่วไป (2)	
<b>2.5 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> 1) คนงานประจำรถขยะ (3) 2) พนักงานขับรถขยะ(1)	<b>2.5 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> 1) คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ) (3) 2) คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถขยะ) (1)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>3. กองคลัง</b> <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> ( นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1) <b>3.1 งานการเงินและบัญชี</b> 1) นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ว่าง) <b>3.2 งานบัญชี</b> 2) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (1)	<b>3. กองคลัง</b> <b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> ( นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (1) <b>3.1 งานการเงิน</b> 1) นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ว่าง) <b>3.2 งานบัญชี</b> 2) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (1)	
<b>3.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> 1) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่าง) 2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)	<b>3.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b> 1) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่าง) 2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)	
<b>3.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> 1) เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง) 2) เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (1)	<b>3.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> 1) เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (ว่าง) 2) เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (1)	
<b>4.กองช่าง</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ) (ว่าง) <b>4.1 งานก่อสร้าง</b> 1) นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง) 2) ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)	<b>4.กองช่าง</b> <b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ) (ว่าง) <b>4.1 งานก่อสร้าง</b> 1) นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง) 2) ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)	
<b>4.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> 1) นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง)	<b>4.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> 1) นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง)	
<b>4.3 งานประสานสาธารณูปโภค</b>	<b>4.3 งานประสานสาธารณูปโภค</b>	
<b>4.4 งานผังเมือง</b>	<b>4.4 งานผังเมือง</b>	
	<b>4.5 งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</b>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>  ผู้อำนวยการกองการศึกษา  (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)</p> <p><b>5.1 งานการศึกษา</b>  1) นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่าง)  2) ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (1)  3) คนงานทั่วไป (1)</p>	<p><b>5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>  ผู้อำนวยการกองการศึกษา  (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)</p> <p><b>5.1 งานการศึกษา</b>  1) นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่าง)  2) ครู (คศ.1) (1)  3) ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (1)</p>	
<p><b>5.2 งานศาสนาและวัฒนธรรม</b></p>	<p><b>5.2 งานศาสนาและวัฒนธรรม</b></p>	
<p><b>5.3 งานกีฬาและนันทนาการ</b>  1) คนงานทั่วไป (ว่าง)</p>	<p><b>5.3 งานกีฬาและนันทนาการ</b>  1) คนงานทั่วไป (ว่าง)</p>	
<p><b>5.4 งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</b>  1) นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (1)</p>	<p><b>5.4 งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</b>  1) นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (1)</p>	

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563**

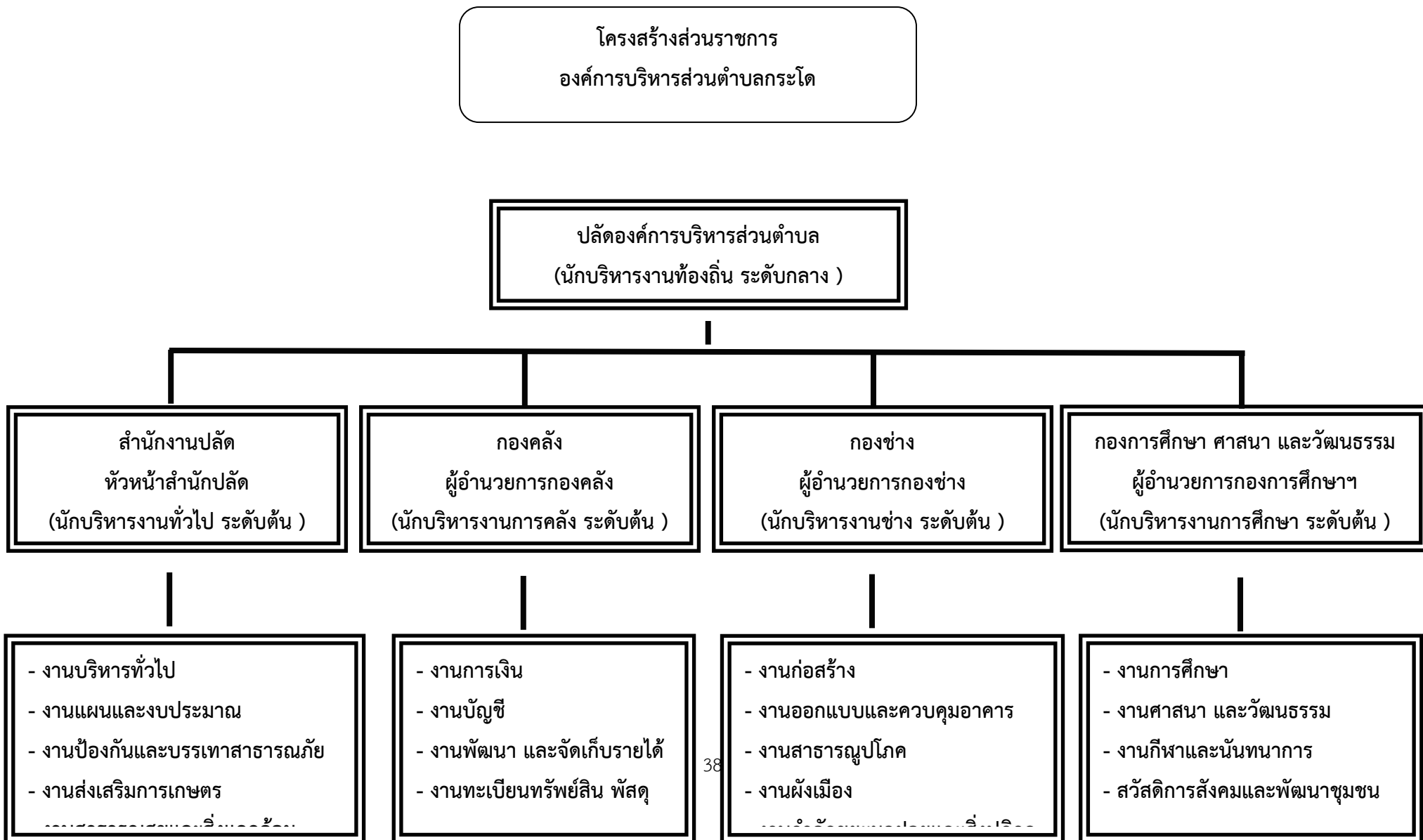
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<b>บริหารท้องถิ่น (00)</b> ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>สำนักงานปลัด อบต. (01)</u></b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<b>กองคลัง (04)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>				
<b>กองช่าง (05)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>				

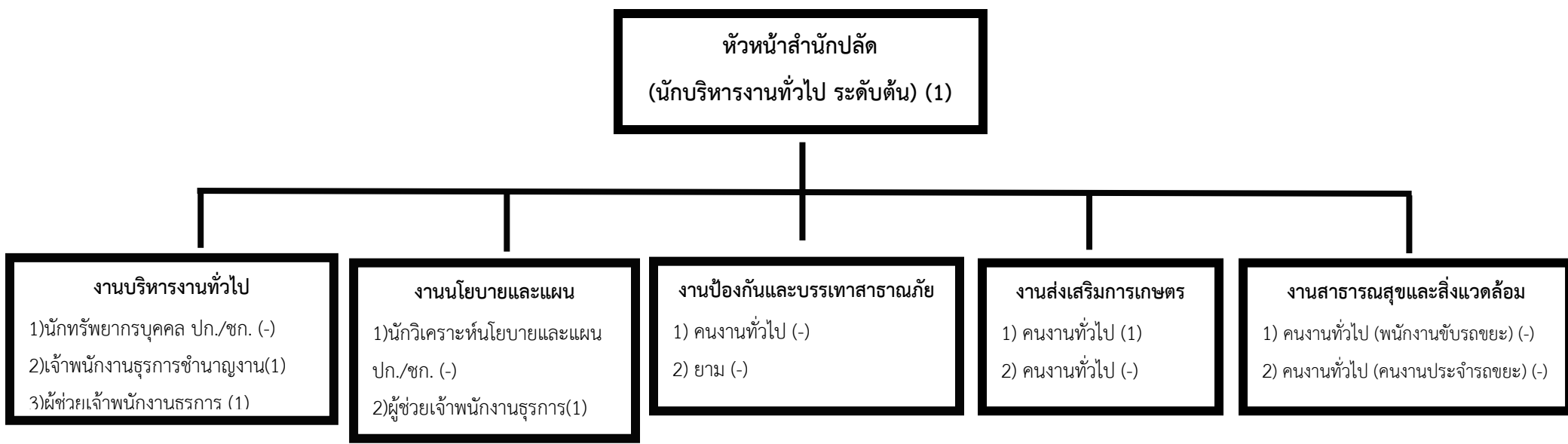


ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (08)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
ครู (คศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

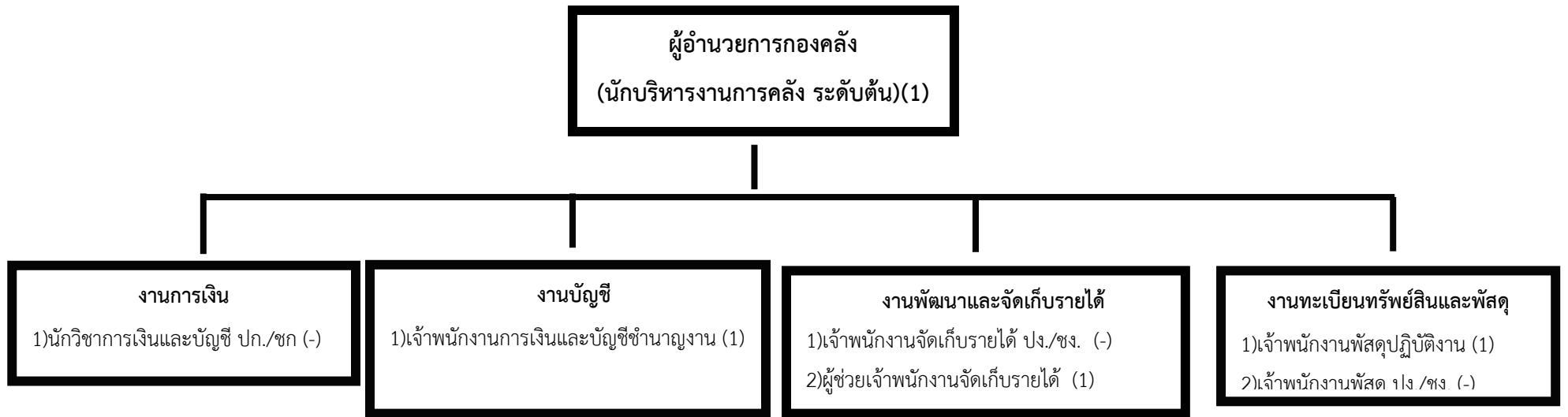


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด



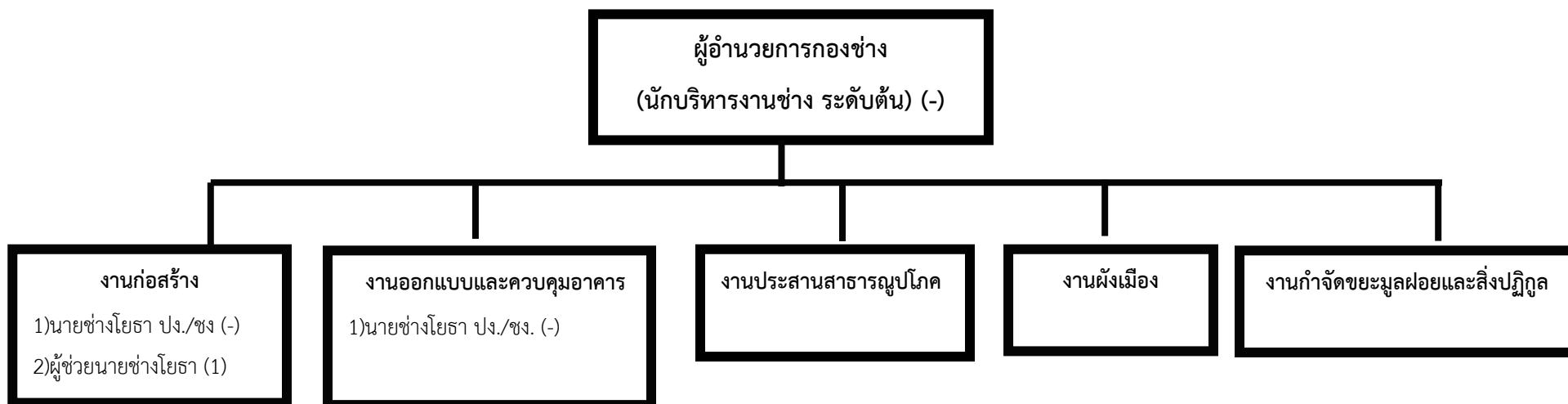
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ประเภท)		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1								1		2	1	5

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



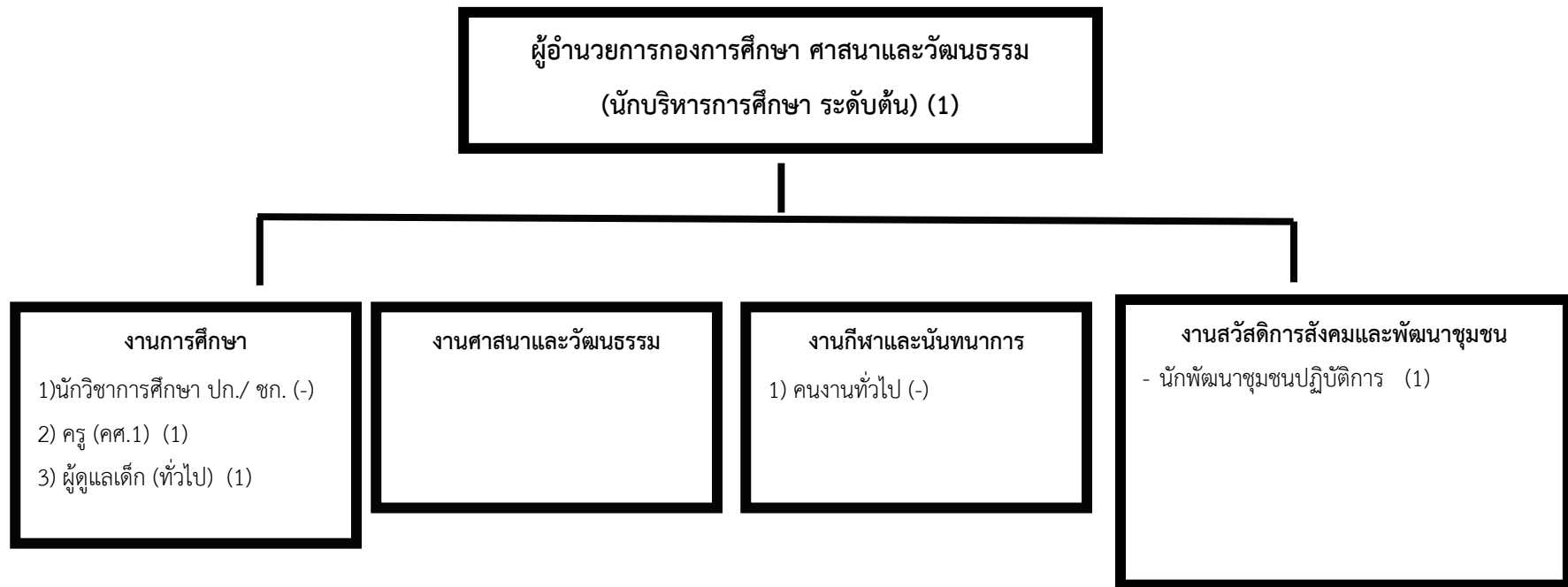
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ประเภท)		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1							1	1		1		4

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ประเภท)		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน											1		1

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก			พนักงานจ้าง(ประเภท)		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.1	ค.ศ.2	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1			1								1			1	4

## 12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกระโดเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ประกอบด้วย

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

### 13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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



# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ

ที่ 117/๒๕60

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2561-2563  
(ประจำปีงบประมาณ 2561-2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ

.....

ด้วยแผนอัตรากำลังสามปี (ประจำปีงบประมาณ 2558-2560) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2561-2563) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ข้อ 15 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2557 ข้อ 7 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2561-2563) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ ดังนี้

- |                             |                           |                     |
|-----------------------------|---------------------------|---------------------|
| 1. นายวริท ภูนา             | นายก อบต.กระโตะ           | ประธานคณะกรรมการ    |
| 2. นายพีรพัฒน์ เจษฎาวุฒิกุล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ          |
| 3. นางซูไฮลา แวเต๊ะ         | ผู้อำนวยการกองคลัง        | คณะกรรมการ          |
| 4. นายอุสมาน นิมะ           | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ   | คณะกรรมการ          |
| 5. นางสาวณี จิใจ            | หัวหน้าสำนักปลัด          | คณะกรรมการ          |
| 6. นางจันจิมา หะยีและ       | เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | เลขานุการคณะกรรมการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา 3 ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ.๒๕60

(นายวริท ภูนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระโตะ

การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง

**ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลกระโต อำเภอมือง จังหวัดปัตตานี**

1. รายได้รวมเงินอุดหนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จำนวน บาท
2. งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ และค่าจ้าง ตามรายการดังนี้

ลำดับ	รายการ	จำนวนเงิน (บาท)
1	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบเงินเดือน (1) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) (2) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) (3) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.) - เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว	
2	เงินค่าจ้าง (1) เงินค่าจ้างประจำ (2) เงินค่าจ้างชั่วคราว (3) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับค่าจ้าง เช่น - เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว	
3	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (1) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นตาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ (2) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร (3) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร (4) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (5) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ) (6) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ เกษตรกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว (7) เงินค่าเช่าบ้าน (8) เงินทำขวัญพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (9) เงินเกี่ยวกับศพพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ (10) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ (11) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญพนักงานส่วนตำบลที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ (12) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	

ลำดับ	รายการ	จำนวนเงิน (บาท)
	(13) เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ (14) เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่ (15) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (16) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร (17) บำเหน็จบำนาญความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือ เจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่อง ในการป้องกันอหิวาต์และรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ (18) ค่าใช้จ่าย ตามข้อ 7 วรรคสองของประกาศคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐาน กลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2544 (19) เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน รางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง	
	<b>รวม</b>	

3. การตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น

บาท

คิดเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น ร้อยละ

ลงชื่อ.....

( นายวาริท ภูนา )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด

### เรื่อง มาตรฐานจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ได้ออกประกาศ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2558 เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 (4) และมาตรา 25 วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ 9/2558 เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2558 จึงออกประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกระโด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจรรยาบรรณ ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจรรยาบรรณ ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ 29 เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕58

( นายวาริท ภูนา )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด