

# อำนาจสั่ง



ที่ ขร ๘๒๖๐๑/๔๗๓

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง  
อำเภอแม่สรวย ขร ๕๗๑๘๐

๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง นำส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่ ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเกียรติ อินทวี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ปลัด.....  
รองปลัด.....  
หัวหน้าส่วน.....  
เจ้าหน้าที่/พิมพ์งาน..... ๒/๑๐/๖๖

สำนักปลัด อบต.

โทร. ๐ ๕๓๙๕ ๐๖๓๑ ต่อ ๑๐๑

โทรสาร. ๐ ๕๓๙๕ ๐๖๓๑ ต่อ ๑๑๑

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

# สำเนาฉบับ



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมเกียรติ อินทวิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ปลัด..... 29/09/2566  
รองปลัด.....  
หัวหน้าส่วน.....  
เจ้าหน้าที่พิมพ์งาน..... 29/9/2566



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง  
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง  
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ก.อบต. จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมเกียรติ อินทวิ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

## สารบัญ

### เรื่อง

### หน้าที่

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๘
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๓๙
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๕๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน และพนักงานจ้าง	๗๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๗๔

### ภาคผนวก

- สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
- บัญชีสรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตรารว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
- บัญชีกำหนดครูผู้ช่วยสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายการสอน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
- บัญชีตำแหน่งว่างสายงานบริหารสายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป /พนักงานจ้าง และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙



ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีโครงสร้างการแบ่งราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ตามกฎหมายพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ



และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ,รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษา ราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, ผู้อำนวยการกองช่าง, ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม,หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน เรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ หลวงตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๗และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตาม ภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำ ประเด็นค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้



เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ในส่วนนี้จะค้ำึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลามากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่



รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ที่ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรกำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง

มีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

### ๓.๑. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรกำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการ

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะ เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงสรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒. กรอบแนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลัง แต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจ็ดชัยหลวง ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิที่ต่ำกว่าปริญญาตรี

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานในภารกิจรองและภารกิจสนับสนุน เป็นงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอนตามความจำเป็นของภารกิจ มีการจ้างงานในระบบสัญญาจ้างและต่อสัญญาจ้างได้ หลักเกณฑ์กำหนดพนักงานจ้างมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเจ็ดชัยหลวง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงได้กำหนดไว้เพียง ๒ ประเภท ได้แก่

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

#### (๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติให้ตรงกับบทบาทมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอนย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ควรพิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

**สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริหารสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

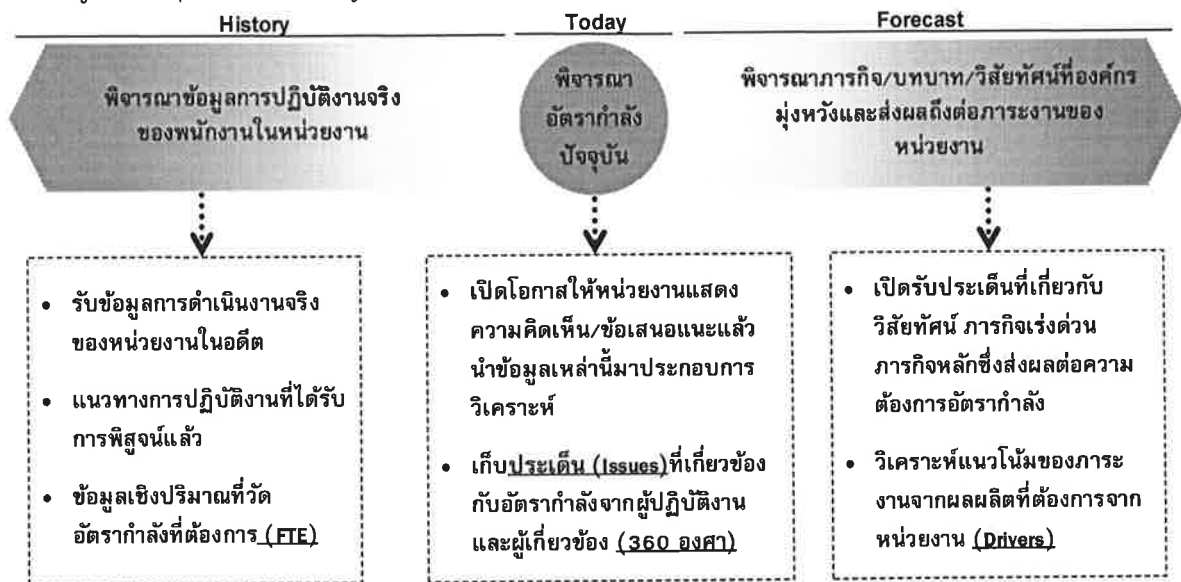
กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต



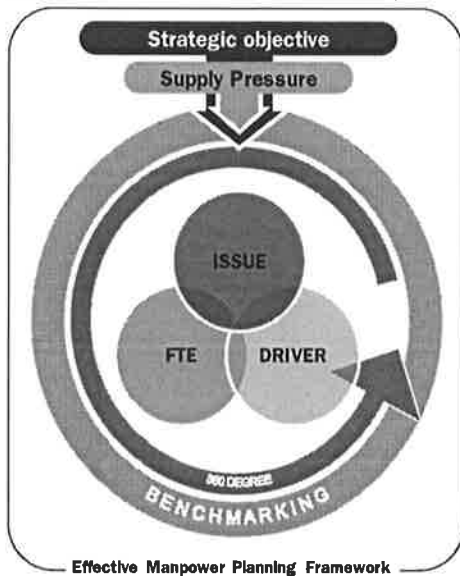
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)

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

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงานไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American

Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของข้าราชการ (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว) โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ



เหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งส่วนงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อยางไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงานว่า
  - สอดคล้องกับหน่วยงาน/ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของหน่วยงาน
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

**หมายเหตุ** ๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน

โดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วันใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมง/๑ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจัดด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหน่วยงาน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์กร) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย อยางไรก็ตามประเด็นนี้เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับมีข้อจำกัดสูงมาก ดังนั้นที่ปรึกษาอาจใช้ข้อมูลทุติยภูมิเป็นข้อมูลหลักในการพิจารณากรอบอัตรากำลังคน



กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๒ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในแต่ละหน่วยงานนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีหน่วยงานภายในองค์กรมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้างาน งานธุรการ งานสารบรรณและงานบริหารทั่วไปในสำนักงาน ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อยเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน



วิเคราะห์เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ ที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

อบต.เจดีย์หลวง		อบต.ศรีถ้อย		อบต.แม่พริก	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (บริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง/ระดับต้น)	๑
รองปลัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	รองปลัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	รองปลัด องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑
<b>สำนักปลัด อบต.</b>		<b>สำนักปลัด อบต.</b>		<b>สำนักปลัด อบต.</b>	
หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑
นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑	นักทรัพยากรบุคคล	๑
นักพัฒนาชุมชน	๑	นักพัฒนาชุมชน	๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
นักวิชาการสาธารณสุข	๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	นิติกร	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
พนักงานขับรถ	๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑
คนงาน	๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	คนงาน	๓
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	นักการภารโรง	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑		
		พนักงานขับรถ	๑		
		คนงาน	๕		
<b>กองคลัง</b>		<b>กองคลัง</b>		<b>กองคลัง</b>	
ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑
นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	๑
นักวิชาการพัสดุ	๑	นักวิชาการพัสดุ	๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑



อบต.เจดีย์หลวง		อบต.ศรีถ้อย		อบต.แม่พริก	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	นักวิชาการพัสดุ	๑
		เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
		คนงาน	๑	คนงาน	๒
<b>กองช่าง</b>		<b>กองช่าง</b>		<b>กองช่าง</b>	
ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑
นายช่างโยธา	๑	นายช่างโยธา	๑	นายช่างโยธา	๑
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒		
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑		
		คนงาน	๒		
<b>กองการศึกษา</b>		<b>กองการศึกษา</b>		<b>กองการศึกษา</b>	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑	นักวิชาการศึกษา	๑
ครู คศ.๓	๑	ครู คศ.๓	๓	ครู ผู้ช่วย	๑
ครู คศ.๒	๑	ครู คศ.๒	๑	ครู คศ.๒	๓
ผู้ดูแลเด็ก ( ทักษะ)	๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ครู คศ.๑	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ดูแลเด็ก ( ทักษะ)	๔	ผู้ดูแลเด็ก ( ทักษะ)	๔
ผู้อำนวยการศพด.อบต.เจดีย์หลวง	๑	ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านพญาทองดี	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑
ผู้อำนวยการศพด.บ้านแม่ตาแมว	๑	ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านแม่ยางมีน	๑	ผู้อำนวยการ ศพด.อบต.แม่พริก ๑ (อิตาเลียนไทยอุบลรัตน์)	๑
				ผู้อำนวยการ ศพด.อบต.แม่พริก ๒	๑
				ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านป่าเมียงแม่พริก	๑

อบต.เจดีย์หลวง		อบต.ศรีถ้อย		อบต.แม่พริก	
ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>		<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>		<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๐</b>	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๕๑</b>	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๔๘</b>
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	
๒๔,๘๐๐,๐๐๐ บาท		๔๒,๐๐๐,๐๐๐		๔๙,๓๐๐,๐๐๐	

### หมายเหตุ รวมอัตราร่างแล้ว

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีถ้อย กับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งมีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจึงยังไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากจำกัดด้วยงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จึงได้กำหนดเฉพาะตำแหน่งที่มีความจำเป็น ใช้การปรับเกลี่ยภาระงานภายในกอง และช่วยเหลือกัน กันภายในองค์กร หรือจ้างเหมาในงานที่มีความจำเป็นและขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงแม้ยังมีบุคลากรไม่ครบตาม ตำแหน่งที่ว่าง แต่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง อยู่ระหว่างการประสานการโอน (ย้าย) / ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนท้องถิ่นจากการรับโอน (ย้าย) และการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะให้มีพนักงานส่วนตำบลครบตามที่กำหนดไว้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากยิ่งขึ้น

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธานกรรมการ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง , ผู้อำนวยการกองช่าง , ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ/เลขานุการและ มีนักพัฒนาชุมชนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง
- ๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดทำระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ
- ๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง
- ๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย
- ๗) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหาลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

#### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน

๓.๔.๓ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง และส่งคณะกรรมการ เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเจดีย์หลวง คือ “เป็นชุมชนแห่งเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเจดีย์หลวงเป็นเมืองน่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเจดีย์หลวง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย และยุทธศาสตร์การพัฒนารองครุฑปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย ดังนี้

##### ๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เชียงรายเมืองท่องเที่ยวสร้างสรรค์ สะอาด ปลอดภัย น่ายล”

- ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน และบริการ โลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากล และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา เพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชนิเวศ และเชิงคุณภาพ
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน
  - ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

##### ๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานแบบมีส่วนร่วม ศูนย์รวมเศรษฐกิจการค้า พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนมีความสุข”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษาและการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง (พ.ศ. ๒๕๖๖ -

๒๕๗๐)

#### ๔.๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ เป็นชุมชนแห่งเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง ”

#### ๔.๓.๒ พันธกิจ (Mission)

- ๑) พัฒนาสาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- ๒) พัฒนาเกษตรปลอดสารพิษ และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) พัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น เข้าสู่ท้องตลาดอย่างแพร่หลาย
- ๔) พัฒนาสาธารณสุข ถูกสุขลักษณะในครัวเรือน
- ๕) พัฒนาการศึกษา การกีฬา และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๖) พัฒนาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๗) พัฒนาการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

#### ๔.๓.๒ เป้าประสงค์ (Goal)

- ๑) การบริการสาธารณะมีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยอย่างทั่วถึง
- ๒) เกษตรกรมีอาชีพที่มั่นคง เพิ่มมาตรฐานความปลอดภัยของสินค้าเกษตร
- ๓) ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีสุขภาพอนามัยที่ดี
- ๔) ชุมชนมีความเข้มแข็ง ปลอดภัยเสถียร
- ๕) ประชาชนและเยาวชนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นทั้งร่างกาย และจิตใจ
- ๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยว และอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๗) ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในนโยบายสาธารณะ

#### ๔.๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้กำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และบริการสาธารณะ

กลยุทธ์ ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาถนน สะพาน รางระบายน้ำ

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาโครงสร้างสาธารณประโยชน์อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม

กลยุทธ์ ๒.๑ ส่งเสริมการเกษตร และเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ ๒.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และยกระดับรายได้

กลยุทธ์ ๒.๓ จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

กลยุทธ์ ๒.๔ สนับสนุนกิจการด้านสาธารณสุข

กลยุทธ์ ๒.๕ สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ

กลยุทธ์ ๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

กลยุทธ์ ๓.๒ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

กลยุทธ์ ๓.๔ ส่งเสริมกิจกรรมเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๔.๑ สร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๔.๒ บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ ๕.๑ สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ ๕.๒ สนับสนุน ประสานงาน และบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น

กลยุทธ์ ๕.๓ สนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมืองให้กับชุมชน และเสริมสร้างความเข้มแข็ง แก่ชุมชน

กลยุทธ์ ๕.๔ พัฒนางองค์กร บุคลากร จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ





ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงรายและ  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงราย

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย	ยุทธศาสตร์ อบต.เจดีย์หลวง	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดระดับผลผลิต/โครงการ	กลยุทธ์	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าการลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และบริการสาธารณะ	ข้อ ๑ การบริการสาธารณะมีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยอย่างทั่วถึง	ประชาชนรับบริการบริการ สาธารณประโยชน์ สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย และได้มาตรฐานที่ดีขึ้น	๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน รางระบายน้ำ	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าการลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และบริการสาธารณะ	ข้อ ๑ การบริการสาธารณะมีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยอย่างทั่วถึง	ประชาชนรับบริการบริการ สาธารณประโยชน์ สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย และได้มาตรฐานที่ดีขึ้น	๑.๒ พัฒนาโครงสร้าง สาธารณประโยชน์ อย่างทั่วถึง	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าการลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และบริการสาธารณะ	ข้อ ๑ การบริการสาธารณะมีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยอย่างทั่วถึง	ประชาชนรับบริการบริการ สาธารณประโยชน์ สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย และได้มาตรฐานที่ดีขึ้น	๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำ อุปโภค - บริโภค และเพื่อการเกษตร	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากล และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม	ข้อ ๒ เกษตรกรรม อาชีพที่มั่นคง เพิ่มมาตรฐานความปลอดภัยของสินค้าเกษตร	เกษตรกรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสินค้าเกษตรมีความปลอดภัยเพิ่มขึ้น	๒.๑ ส่งเสริมการเกษตร และเศรษฐกิจพอเพียง	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพมาตรฐานสากล และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม	ข้อ ๓ ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีสุขภาพอนามัยที่ดี	ประชาชนมีความเป็นอยู่และมีรายได้เพิ่มขึ้น	๒.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ และยกระดับรายได้	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม	ข้อ ๓ ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีสุขภาพอนามัยที่ดี	ประชาชนได้รับการจัดสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์เพิ่มขึ้น	๒.๓ จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	สำนักปลัด



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรม ล้านนา เพื่อเพิ่มมูลค่า การท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรม เชิงนิเวศ และ เชิงสุขภาพ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษาและการ สาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม	ข้อ ๓ ประชาชนใน ท้องถิ่นมีความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีสุขภาพ อนามัยที่ดี	ประชาชนได้รับ บริการด้าน สาธารณสุข และมี คุณภาพอนามัยที่ดี ขึ้น	๒.๔ สนับสนุน กิจการด้าน สาธารณสุข	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็น เป็นสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม	ข้อ ๔ ชุมชนมีความ เข้มแข็ง ปลอด ยาเสพติด	ประชาชนและ เยาวชนปลอดภัย เสพติด และชุมชน มีความเข้มแข็ง เพิ่มขึ้น	๒.๕ สนับสนุน การป้องกันและ แก้ไขปัญหา ยาเสพติด	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็น เป็นสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษาและการ สาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา นันทนาการ	ข้อ ๕ ประชาชนและ เยาวชนมี พัฒนาการที่ดี ขึ้นทั้งร่างกาย และจิตใจ	ประชาชนและ เยาวชนมี พัฒนาการทางด้าน การศึกษาที่ดีขึ้น	๓.๑ ส่งเสริม และพัฒนา การศึกษา	กอง การศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็น เป็นสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษาและการ สาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา นันทนาการ	ข้อ ๕ ประชาชนและ เยาวชนมี พัฒนาการที่ดี ขึ้นทั้งร่างกาย และจิตใจ	ประชาชนและ เยาวชนมีการรักษา ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น เพิ่มขึ้น	๓.๒ ส่งเสริม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น	กอง การศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็น เป็นสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษาและการ สาธารณสุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรมนุษย์ ด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา นันทนาการ	ข้อ ๕ ประชาชนและ เยาวชนมี พัฒนาการที่ดี ขึ้นทั้งร่างกาย และจิตใจ	ประชาชนและ เยาวชนมีความ สนใจในกีฬาและ นันทนาการ เพื่อ พัฒนาการด้าน ร่างกายจิตใจ เพิ่มขึ้น	๓.๓ ส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ	กอง การศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ดำรงความสมบูรณ์และ ยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้ สมบูรณ์และยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ข้อ ๖ ส่งเสริมการ ท่องเที่ยวและ อนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืน	ประชาชนมี จิตสำนึกในการ รักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เพิ่มขึ้น	๔.๑ สร้าง จิตสำนึกใน การรักษา ทรัพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ดำรงความสมบูรณ์และ ยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้ สมบูรณ์และยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ข้อ ๖ ส่งเสริมการ ท่องเที่ยวและ อนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืน	ประชาชนมีการ บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เพิ่มขึ้น	๔.๒ บำรุงรักษา และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคง และ ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน การเมือง การ ปกครอง และ ส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	ข้อ ๗ ประชาชนมีส่วนร่วม ร่วมทางการเมือง ร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจใน นโยบาย สาธารณะ	ประชาชนมีส่วน ร่วมในการ สนับสนุนการ ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยเพิ่มขึ้น	๕.๑ สนับสนุนการ ป้องกันและ บรรเทาสา ธารณภัย	สำนักปลัด



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การรักษาความมั่นคง และ ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน การเมืองการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน การเมือง การ ปกครอง และ ส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	ข้อ ๗ ประชาชนมีส่วนร่วม ร่วมทางการเมือง ร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจใน นโยบาย สาธารณะ	ประชาชนได้รับการ บริการสาธารณะ เพิ่มขึ้น	๕.๒ สนับสนุน ประสานงาน และบูรณา การร่วมกับ หน่วยงานอื่น	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การรักษาความมั่นคง และ ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน การเมืองการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน การเมือง การ ปกครอง และ ส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	ข้อ ๗ ประชาชนมีส่วนร่วม ร่วมทางการเมือง ร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจใน นโยบาย สาธารณะ	ประชาชนมีส่วนร่วม ร่วมทางการเมือง ให้กับชุมชนเพิ่มขึ้น	๕.๓ สนับสนุน การ มีส่วน ร่วมทาง การเมืองให้ กับ ชุมชน และ เสริมสร้าง ความ เข้มแข็ง แก่ ชุมชน	สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การรักษาความมั่นคง และ ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน การเมืองการบริหาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน การเมือง การ ปกครอง และ ส่งเสริมการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	ข้อ ๗ ประชาชนมีส่วนร่วม ร่วมทางการเมือง ร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจใน นโยบาย สาธารณะ	ประชาชนมีความ พึงพอใจในการรับ บริการเพิ่มขึ้น	๕.๔ พัฒนา องค์กร บุคลากร จัด หา วัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อ การ ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	สำนักปลัด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

สภาพปัญหา	ความต้องการ
<b>๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b>	
๑. ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก	๑. ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคม และการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
๒. ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก	๒. ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
๓. ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด เสียหายบางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน	๓. จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่และน้ำเพื่อการเกษตร
๔. ปัญหาท่อกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด	๔. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหา
๕. ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ	
๖. ปัญหาการขาดแคลนน้ำในการอุปโภค บริโภคและการเกษตร	



<b>๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ</b>	
<p>๑. ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ</p> <p>๒. ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร</p> <p>๓. ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ</p> <p>๔. ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน</p>	<p>๑. ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน</p> <p>๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้</p> <p>๓. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน</p> <p>๔. จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้</p>
<b>๔.๓ ด้านสังคม - การศึกษา</b>	
<p>๑. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>๒. การจัดการขยะมูลฝอยยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนหรือบุคลากร เป็นต้น</p> <p>๔. กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ</p> <p>๕. ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน</p> <p>๖. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่</p> <p>๗. ปัญหาความยากจน</p> <p>๘. ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้ได้รับการบริการเท่าที่ควร</p> <p>๙. ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย</p>	<p>๑. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่</p> <p>๒. จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน</p> <p>๓. จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย</p> <p>๔. การส่งเสริมความรู้ในระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย</p> <p>๕. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย</p> <p>๖. จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด</p> <p>๗. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ประสบปัญหาตามอำนาจหน้าที่ , ประสานส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๘. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและสิทธิประโยชน์ในประชาชนในพื้นที่</p>
<b>๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร</b>	
<p>๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>๒. อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย</p> <p>๓. การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก</p> <p>๔. ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ</p> <p>๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๖. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑. จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย</p> <p>๓. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. การออกบริการเคลื่อนที่ให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่</p> <p>๕. จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p>

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
๑. การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร	๑. จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหาหมอกพิษและสิ่งแวดล้อม	๓. จัดระบบการจัดการแก้ไขหมอกพิษและสิ่งแวดล้อม
๔. ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่	๔. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๕. ขาดการจัดทำทะเบียน ป่าชุมชนที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม	๕. จัดทำทะเบียน ป่าชุมชนที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
๖. ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม	๖. จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
๗. การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม	๗. รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนในการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
๘. การบริหารจัดการน้ำ	๘. ส่งเสริมการทำฝายกั้นน้ำเพื่อการเกษตร
๙. การบริหารจัดการขยะ	๙. ส่งเสริมการคัดแยกขยะมูลฝอย

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงเป็นสำคัญ

#### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงนั้นเป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง

จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๔) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

#### การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<b>จุดแข็ง</b> ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาด้านการคมนาคม และโครงสร้างพื้นฐานให้ดีขึ้น นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน	<b>จุดอ่อน</b> หมู่บ้านที่อยู่ห่างไกล เช่น บ้านห้วยต้นผึ้ง หมู่ที่ ๔ และบ้านแม่ตาแมว หมู่ที่ ๙ ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มา ค่อนข้างลำบากและประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีพื้นที่รับผิดชอบที่กว้าง ทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึงเนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน
<b>โอกาส</b> ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินการหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อบต.เจดีย์หลวงจึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน	<b>อุปสรรคหรือข้อจำกัด</b> การขยายเขตไฟฟ้า อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรในการดำเนินงาน

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

<b>จุดแข็ง</b> ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	<b>จุดอ่อน</b> ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนอุปกรณ์และผู้เชี่ยวชาญในการฝึกสอนกีฬา และชาวไทยภูเขายังขาดความรู้ด้านการคุมกำเนิด ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร และยังเป็นครัวเรือนที่ยากจน
<b>โอกาส</b> องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีสถาบันการศึกษา และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย	<b>อุปสรรคหรือข้อจำกัด</b> ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาการทอดทิ้งพ่อแม่ ผู้สูงอายุ เพื่อจะไปทำงานทำในเมือง รวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมทางเทคโนโลยีเกิดขึ้น

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม/ การรักษาความสงบเรียบร้อย



## ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

<p><b>จุดแข็ง</b></p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ มีการกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้าน ในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึงมีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณีลอยกระทง ,ประเพณีโล้ชิงช้า เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ในด้านการบริหารผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีม และเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในอบต.เจดีย์หลวงจะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการให้แก่พนักงานในอบต.เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงานโครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนี้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ</p>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <p>ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมี ความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา และการเดินทางเนื่องจากอยู่ห่างไกล</p>
---	--





<p><b>โอกาส</b></p> <p>กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p><b>อุปสรรคหรือข้อจำกัด</b></p> <p>การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้ท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่</p>
--	---

**๔.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาฯ

ตามระเบียบที่กำหนดไว้

(๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน ฯ

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การผังเมือง

(๕) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

<p><b>จุดแข็ง</b></p> <p>พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว, ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์, ลำไย และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติดอยหลวง มีแม่น้ำ และป่าชุมชน มีวัดแสงแก้วโพธิญาณซึ่งเป็นวัดขนาดใหญ่ เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ</p>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <p>ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป</p>
---	--

<p><b>โอกาส</b></p> <p>แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p><b>อุปสรรคหรือข้อจำกัด</b></p> <p>ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้</p>
--	---

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

<p><b>จุดแข็ง</b></p> <p>ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีการออกข้อบัญญัติการติดตั้งปอดักไขมัน น้ำเสียในอาคาร</p>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะในครัวเรือน</p>
---	---



<p><b>โอกาส</b></p> <p>ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดจนทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</p>	<p><b>อุปสรรคหรือข้อจำกัด</b></p> <p>การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุม ขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวางมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น</p>
--	--

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

<p><b>จุดแข็ง</b></p> <p>ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ ในพื้นที่</p>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <p>มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง และเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา</p>
<p><b>โอกาส</b></p> <p>ในพื้นที่อำเภอแม่สรวย มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น</p>	<p><b>อุปสรรคหรือข้อจำกัด</b></p> <p>ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษาที่มีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ และความเจริญเข้ามารวมถึงและเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น</p>

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ</li><li>๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร</li><li>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง</li><li>๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น</li><li>๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ</li><li>๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงในเกณฑ์ต่ำ</li></ol>
<p><b>โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</li><li>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก</li></ol>	<p><b>อุปสรรคหรือข้อจำกัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</li><li>๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก</li></ol>



<p>๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล</p> <p>๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง</p>	<p>๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ</p>
---	---

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงเป็นสำคัญ



**๖. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มีภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

๑. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
๒. การส่งเสริมการศึกษา
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๖. การบริหารจัดการน้ำ
๗. การบริหารจัดการขยะ
๘. การแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๕. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
๖. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๗. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่นในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง****วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง**

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร หรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทาง มาถูกทิศและไม่หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้ อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการ วิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis)**

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในบริษัท เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการ กำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ของบริษัท ซึ่งบริษัทจะต้องหาวิธี ในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)**

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของบริษัทเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน นักการตลาดที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จาก โอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็น ข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งธุรกิจจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การตลาดให้สอดคล้องและ พยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)****ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง (ระดับตัวบุคคล)**

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๕- ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. มีสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร มีความช่วยเหลือ ร่วมมือซึ่งกันและกัน	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายไม่สามารถใช้งานที่ต้องใช้ แรงงานได้มากนัก ๔. มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงาน



<p><b>โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>2. มีความจริงใจในการพัฒนา อูทิศตนได้ ตลอดเวลา</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li> <li>2. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ</li> <li>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว</li> <li>5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>
---	---

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่</li> <li>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</li> <li>4. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</li> <li>5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</li> <li>6. มีระบบบริหารงานบุคคล</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>4. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักรักษาพยาบาล บุคคลป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ช่าง การเงิน และนิติกร</li> <li>5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> </ol>
<p><b>โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ในระดับดี</li> <li>2. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน</li> <li>3. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้</li> <li>2. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

**สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจปัจจุบัน
2. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
3. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งยังไม่ครบตามโครงสร้าง
4. ในปัจจุบันมีภัยธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้ง และรุนแรง ทำให้การทำงานล่าช้าไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนเนื่องจากไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง
5. งานการเงินถือว่ามีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง จะต้องมีผู้รับผิดชอบอย่างเพียงพอเพื่อมิให้มีการทำงานพลาด แต่กองคลังมีบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้บางครั้งการทำงานไม่รอบคอบ ทำให้เกิดการผิดพลาดได้



### แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุก ระดับ ส่งเสริม ให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาตอบสนองต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ ( New public administration model ) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา กำลังข้าราชการจำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งรวมตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเจดีย์หลวง ๑ อัตรา และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตาแมว จำนวน ๑ อัตรา การสรรหาดังกล่าวให้กระทำต่อเมื่อได้รับการแจ้งจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง สำนักปลัด และกองคลัง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ เนื่องจากอยู่ระหว่างสรรหาแทนอัตรากำลังที่ว่างจึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับเกลี่ยงานภายในกอง ทำให้งานบางงานอาจเกิดความล่าช้าเพราะเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบต้องรับผิดชอบในหลายด้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กและมีข้อจำกัดด้านงบประมาณฯ ซึ่งหากเปรียบเทียบกันอัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นว่าการกำหนดอัตรากำลังในปัจจุบัน มีความเหมาะสมแล้วกับสถานะการเงิน การคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ณ ปัจจุบัน

### ความคาดหวังอัตรากำลัง ในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจหลักและภารกิจรองของ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ดังกล่าวมาข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

#### ความคาดหวังระยะสั้น

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ในแต่ละส่วนราชการ
๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อช่วยเหลือปฏิบัติงานในภารกิจที่มีสถิติปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มขึ้นให้ส่วนราชการที่มีปริมาณ ภารกิจที่เพิ่มขึ้น

#### ความคาดหวังระยะยาว

๑. กำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย เพื่อรองรับความก้าวหน้า
๒. ปรับตำแหน่งของสายงานวิชาการ จากชำนาญการ เป็นชำนาญการพิเศษ
๓. ปรับตำแหน่งของสายงานทั่วไป จากชำนาญงาน เป็นอาวุโส

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

**สำนักปลัด อบต.** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐาน เอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



## ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑) งานราชการทั่วไปของ อบต.</p> <p>๒) งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต.และเลขานุการ นายก อบต.</p> <p>๓) งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๔) งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๕) งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖) งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๗) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๘) งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๙) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๑๐) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑๑) งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๑๒) งานจราจร</p> <p>๑๓) งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑๔) งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๑๕) งานนิติการ</p> <p>๑๖) งานเลือกตั้ง</p> <p>๑๗) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑๘) งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๑๙) งานสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒๐) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</p> <p>๒๑) งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข</p> <p>๒๒) งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๒๓) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และ โรคไม่ติดต่อ</p> <p>๒๔) งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ</p> <p>๒๕) งานสุขาภิบาลชุมชน</p> <p>๒๖) งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒๗) งานให้บริการด้านสาธารณสุข</p> <p>๒๘) งานการแพทย์ฉุกเฉิน</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑) งานราชการทั่วไปของ อบต.</p> <p>๒) งานเลขานุการของนายก อบต. รองนายก อบต.และเลขานุการ นายก อบต.</p> <p>๓) งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๔) งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๕) งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖) งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๗) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๘) งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๙) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๑๐) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑๑) งานรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๑๒) งานจราจร</p> <p>๑๓) งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑๔) งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๑๕) งานนิติการ</p> <p>๑๖) งานเลือกตั้ง</p> <p>๑๗) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑๘) งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>๑๙) งานสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒๐) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</p> <p>๒๑) งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข</p> <p>๒๒) งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๒๓) งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และ โรคไม่ติดต่อ</p> <p>๒๔) งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ</p> <p>๒๕) งานสุขาภิบาลชุมชน</p> <p>๒๖) งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒๗) งานให้บริการด้านสาธารณสุข</p> <p>๒๘) งานการแพทย์ฉุกเฉิน</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒๙) งานบริหารสาธารณสุข            ๓๐) งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค            ๓๑) งานหลักประกันสุขภาพ            ๓๒) งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ            ๓๓) งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข            ๓๔) งานกฎหมายสาธารณสุข            ๓๕) งานบริการรักษาความสะอาด            ๓๖) งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย            ๓๗) งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล            ๓๘) งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต            เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส            ๓๙) งานอาสาสมัครสาธารณสุข            ๔๐) งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด            ๔๑) งานสัตว์แพทย์            ๔๒) งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนด            มาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม            การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพ            สิ่งแวดล้อม            ๔๓) งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม            ๔๔) งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการ            จัดการสิ่งแวดล้อม            ๔๕) งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึก            ด้านสิ่งแวดล้อม            ๔๖) งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้าน            การ เฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ            และเสียง            ๔๗) งานเฝ้าระวังบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ            อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ            ๔๘) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ            ทางวิชาการ            ๔๙) งานการเจ้าหน้าที่</p>	<p>๒๙) งานบริหารสาธารณสุข            ๓๐) งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค            ๓๑) งานหลักประกันสุขภาพ            ๓๒) งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ            ๓๓) งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข            ๓๔) งานกฎหมายสาธารณสุข            ๓๕) งานบริการรักษาความสะอาด            ๓๖) งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย            ๓๗) งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล            ๓๘) งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต            เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส            ๓๙) งานอาสาสมัครสาธารณสุข            ๔๐) งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด            ๔๑) งานสัตว์แพทย์            ๔๒) งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนด            มาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม            การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพ            สิ่งแวดล้อม            ๔๓) งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม            ๔๔) งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการ            จัดการสิ่งแวดล้อม            ๔๕) งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึก            ด้านสิ่งแวดล้อม            ๔๖) งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้าน            การ เฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ            และเสียง            ๔๗) งานเฝ้าระวังบำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ            อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่าง ๆ            ๔๘) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ            ทางวิชาการ            ๔๙) งานการเจ้าหน้าที่</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๑) งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <p>๒) งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <p>๓) งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</p> <p>๔) งานทะเบียนคุม</p> <p>๕) งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ</p> <p>๖) งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</p> <p>๗) งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๘) งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</p> <p>๙) งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</p> <p>๑๐) งานการจัดทำบัญชี</p> <p>๑๑) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท</p> <p>๑๒) งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ</p> <p>๑๓) งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ</p> <p>๑๔) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</p> <p>๑๕) งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ</p> <p>๑๖) งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ</p> <p>๑๗) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๑๘) งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</p> <p>๑๙) งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๑) งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <p>๒) งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <p>๓) งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</p> <p>๔) งานทะเบียนคุม</p> <p>๕) งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ</p> <p>๖) งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท</p> <p>๗) งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๘) งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</p> <p>๙) งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</p> <p>๑๐) งานการจัดทำบัญชี</p> <p>๑๑) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท</p> <p>๑๒) งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ</p> <p>๑๓) งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ</p> <p>๑๔) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</p> <p>๑๕) งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ</p> <p>๑๖) งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ</p> <p>๑๗) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๑๘) งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี</p> <p>๑๙) งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๑) งานสำรวจ</p> <p>๒) งานออกแบบ และเขียนแบบ</p> <p>๓) งานประมาณราคา</p> <p>๔) งานจัดทำราคากลาง</p> <p>๕) งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ</p> <p>๖) งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</p> <p>๗) งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</p> <p>๘) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</p> <p>๙) งานปรับปรุงภูมิทัศน์</p> <p>๑๐) งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</p> <p>๑๑) งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</p> <p>๑๒) งานตรวจสอบการก่อสร้าง</p> <p>๑๓) งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี</p> <p>๑๔) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๑๕) งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล</p> <p>๑๖) งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ</p> <p>๑๗) งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</p> <p>๑๘) งานเกี่ยวกับการประปา</p> <p>๑๙) งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล</p> <p>๒๐) งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล</p> <p>๒๑) งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒๒) งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒๓) งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง</p> <p>๒๔) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๑) งานสำรวจ</p> <p>๒) งานออกแบบ และเขียนแบบ</p> <p>๓) งานประมาณราคา</p> <p>๔) งานจัดทำราคากลาง</p> <p>๕) งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ</p> <p>๖) งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</p> <p>๗) งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</p> <p>๘) งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</p> <p>๙) งานปรับปรุงภูมิทัศน์</p> <p>๑๐) งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</p> <p>๑๑) งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</p> <p>๑๒) งานตรวจสอบการก่อสร้าง</p> <p>๑๓) งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี</p> <p>๑๔) งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๑๕) งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล</p> <p>๑๖) งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ</p> <p>๑๗) งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ</p> <p>๑๘) งานเกี่ยวกับการประปา</p> <p>๑๙) งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล</p> <p>๒๐) งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล</p> <p>๒๑) งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒๒) งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒๓) งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง</p> <p>๒๔) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๑) งานบริหารการศึกษา</p> <p>๒) งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ฯ</p> <p>๓) งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</p> <p>๔) งานโรงเรียน</p> <p>๕) งานกิจการนักเรียน</p> <p>๖) งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๗) งานขยายโอกาสทางการศึกษา</p> <p>๘) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๙) งานห้องสมุด</p> <p>๑๐) งานพิพิธภัณฑ์</p> <p>๑๑) งานเครือข่ายทางการศึกษา</p> <p>๑๒) งานศึกษานิเทศก์</p> <p>๑๓) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</p> <p>๑๔) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>๑๕) งานศาสนา</p> <p>๑๖) งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>๑๗) งานการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑๘) งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน</p> <p>๑๙) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๒๐) งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา</p> <p>๒๑) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</p>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๑) งานบริหารการศึกษา</p> <p>๒) งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ฯ</p> <p>๓) งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</p> <p>๔) งานโรงเรียน</p> <p>๕) งานกิจการนักเรียน</p> <p>๖) งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๗) งานขยายโอกาสทางการศึกษา</p> <p>๘) งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๙) งานห้องสมุด</p> <p>๑๐) งานพิพิธภัณฑ์</p> <p>๑๑) งานเครือข่ายทางการศึกษา</p> <p>๑๒) งานศึกษานิเทศก์</p> <p>๑๓) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</p> <p>๑๔) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>๑๕) งานศาสนา</p> <p>๑๖) งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>๑๗) งานการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑๘) งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน</p> <p>๑๙) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๒๐) งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา</p> <p>๒๑) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</p>	





โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๑) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>๒) งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ขอเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี</p> <p>๓) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๔) งานจัดทำการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.</p> <p>๕) งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด</p> <p>๖) งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ ต่าง ๆ</p> <p>๗) งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ</p> <p>๘) งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p> <p>๙) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง</p>	<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๑) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</p> <p>๒) งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ขอเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี</p> <p>๓) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๔) งานจัดทำการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.</p> <p>๕) งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด</p> <p>๖) งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการ ต่าง ๆ</p> <p>๗) งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ</p> <p>๘) งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p> <p>๙) งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง</p>	

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง**

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๓. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

**แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ**

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการ แทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละขั้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน



วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน  
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง  
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง  
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
 สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหา ๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับ อบต.เจดีย์หลวง ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และสังคม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬานันทนาการ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และส่งเสริมการบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดี



จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมี  
อัตรากำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

### อัตรากำลังแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ	
๑		ปลัด อบต	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น	-	-	๑	ว่างเดิม ๑ พ.ย.๒๕๖๕ (อยู่ระหว่าง ก.อบต. สรรหา)	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	-	๑	-		
๓		หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	-	๑	-		
๔		นักวิเคราะห์ นโยบายฯ	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-		
๕		นักวิชาการ สาธารณสุข	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	ว่างเดิม ๑ พ.ย.๒๕๖๕	
๖		นักทรัพยากร บุคคล	วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	ว่างเดิม ๑ มิ.ย.๒๕๖๖	
๗		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-		
๘		เจ้าพนักงาน ธุรการ	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-		
๙		พนักงานขับรถ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-		
๑๐		พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด เบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-		
๑๑		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	-		
			รวม ๙ ตำแหน่ง		-	๘	๒	
๑๒		กองคลัง	ผู้อำนวยการกอง คลัง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	-	-	๑	ว่างเดิม ๑๖ ม.ค.๖๖ (อยู่ระหว่าง ก.อบต. สรรหา)
๑๓	นักวิชาการเงิน และบัญชี		วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-		
๑๔	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ ปก./ชก.	-	-	๑	ว่างเดิม ๑ ธ.ค.๖๕	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้		วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-		
		รวม ๔ ตำแหน่ง		-	๒	๒		



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังที่ ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑๖	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	-	๑	-	
๑๗		นายช่างโยธา	ทั่วไป ปง./ชง.	-	๑	-	
๑๘		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
		<b>รวม ๓ ตำแหน่ง</b>			<b>๓</b>	<b>-</b>	
๑๙	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	-	๑	-	
๒๐		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ปก./ชก.	-	๑	-	
๒๑		ครู คศ.๒	ครู	-	๑	-	
๒๒		ครู คศ.๓	ครู	-	๑	-	
๒๓							
๒๔		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๓	-	
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	
๒๕		ผู้อำนวยการ ศพด.อบต.เจดีย์หลวง			๑	-	๑
๒๖	ผู้อำนวยการ ศพด.บ้านแม่ตาแมว			๑	-	๑	* กำหนดเพิ่ม
		<b>รวม ๘ ตำแหน่ง</b>			<b>๘</b>	<b>-</b>	
๒๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	-	๑	-	
			<b>รวม</b>		<b>๒๓</b>	<b>๗</b>	

\*\*\* ลำดับที่ ๒๕ ,๒๖ กำหนดเพิ่มตามหนังสือสำนักงานก.จ.และก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว.๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก่อนเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

**บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงมีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร ท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัดอบต. จำนวน ๑ คน และรองปลัดอบต. จำนวน ๑ คน มีตำแหน่งว่างจำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา

**สำนักปลัด อบต.** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันในสำนัก ปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง คือตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา(อยู่ระหว่างการรับโอนย้าย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖)

**กองคลัง** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวน อัตรากำลังทั้งหมด ๒ ตำแหน่ง มีตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง รวม ๒ อัตรา คือ ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง , นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

**กองช่าง** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยก เป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

**กองการศึกษา** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๖ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา และมีตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มใหม่ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๒ อัตราคือตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ศพด.อบต.เจดีย์หลวง จำนวน ๑ อัตรา และผู้อำนวยการ ศพด.บ้านแม่ตาแมว จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งการสรรหาดังกล่าวให้กระทำได้อีกต่อเมื่อได้การแจ้งจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว

**หน่วยตรวจสอบภายใน** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลัง ทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง



สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงทุกส่วนราชการ  
ต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๒๗ ตำแหน่ง ๓๐ อัตรา อัตราว่าง ๗ อัตรา ดังนี้

ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง (อัตรา)	กำหนดเพิ่ม (อัตรา)
พนักงานส่วนตำบล	๑๗	๑๒	๕	-
พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	๒	๒	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	๗	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	-
ผู้อำนวยการศพด.อบต.เจดีย์หลวง	๑	-	๑	+๑
ผู้อำนวยการศพด.บ้านแม่ตาแมว	๑	-	๑	+๑
รวม	๓๐	๒๓	๗	+๒

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ ยังเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้







ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๐๓)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เจดีย์หลวง</b>								
**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เจดีย์หลวง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	* กำหนดเพิ่ม
ครู ( คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ( คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตาแมว</b>								
**ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านแม่ตาแมว	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	* กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

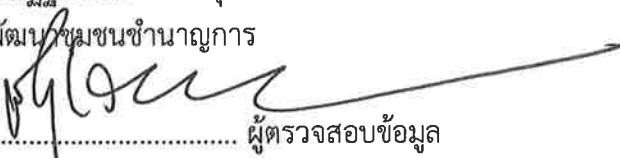


**หมายเหตุ** \*กำหนดเพิ่ม ตามหนังสือสำนักงานก.จ.และก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว.๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดย จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก่อนเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ลงชื่อ..........ผู้กรอกข้อมูล

(นางณัฐภรณ์ จิรนากุล )

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

ลงชื่อ ..........ผู้ตรวจสอบข้อมูล

( นายเทอดพงษ์ นันทา )

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ลงชื่อ ..........ผู้รับรองข้อมูล

( นายสมเกียรติ อินทวี )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๐	๕๕๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม ๑ พ.ย.๖๕
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
	<b>สำนักปลัด</b>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม ๑ พ.ย.๖๕
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม ๑ มิ.ย.๖๖
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๕๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๗๐๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๙	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๕๑,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๗๐,๘๘๐	(๑๒,๖๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	(๙,๗๓๐)
	<b>พนักงานจ้างประเภททั่วไป</b>																		
๑๑	คณงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙๐๐๐*๒ คน)
	<b>กองคลัง</b>																		
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม ๑๖ ม.ค.๖๖
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๓๔๐)
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม ๑ ธ.ค.๖๕
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
	<b>กองช่าง</b>																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๑๗	นายช่างโยธา	ปร./ชง.	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๖๐,๔๐๐	(๑๙,๗๒๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๒๑๖,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๐๐๐	๒๓๔,๐๐๐	๒๔๓,๓๖๐	(๑๘,๐๒๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																				
๑๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)	
๒๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขม.	๑	๔๔๒,๓๒๐	-		๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๗๘,๘๐๐	-		๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๗,๒๐๐	๗,๔๕๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๓,๔๕๐	๒๐๑,๒๕๐	(๑๕,๙๐๐)	

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เจดีย์หลวง**

๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-		๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม*
๒๓	อ.ป.ต.เจดีย์หลวง		๑	-	-		๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป
๒๔	ครู (๑๒-๓๐-๘-๖๖๐๐-๔๖๐)	ปศ.๒	๑	-	-		๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑๓๐,๘๐๐	-		๑	๑	๑	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๐๘๐	๑๔๑,๖๐๐	๑๔๗,๓๖๐	๑๕๓,๖๐๐	จ้างบ. อบต. (๑๐,๙๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป	
					๑๓,๖๘๐									๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๘,๘๘๐	๒๔,๑๒๐	๒๙,๖๔๐	งบ อบต.
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตาแมว</u>																		(๑๐,๕๔๐)	
๒๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตาแมว		๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม*	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																			
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป	
					๖๔,๒๐๐									๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๑๒๐	๗,๗๒๐	๘๖,๔๐๐	งบ อบต.
																			(๑๔,๗๕๐)	
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>																			
๒๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ญ./ช.ก.	๑	๑	๓๔๙,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๕,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๑๓๐)	
(๕)	รวม		๓๐	๒๓	๗,๒๗๐,๙๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๐	๓๐	๓๐	+๒	๐	๐	๒๔๑,๗๕๐	๒๔๙,๕๐๐	๒๔๙,๗๘๐	๘,๐๒๕,๓๐๐	๘,๒๘๕,๖๔๐	๘,๕๔๘,๗๕๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																๑,๒๐๓,๗๙๕	๑,๒๔๒,๘๖๖	๑,๒๘๒,๓๑๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๙,๒๒๙,๐๙๕	๙,๕๒๘,๕๐๖	๙,๘๓๑,๐๕๑	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๔.๔๔	๓๔.๘๕	๓๔.๒๔	

**หมายเหตุ** ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ( ถ้ามี ) ที่ประกาศใช้มาประมาณการให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานส่วนบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์การบริหารส่วนบุคคลใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/ เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานในการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๔,๘๐๐,๐๐๐บาท )  
(งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน = (๒๔,๘๐๐,๐๐๐ x ๕% = ๑,๒๔๐,๐๐๐) + ๒๔,๘๐๐,๐๐๐ = ๒๖,๐๔๐,๐๐๐ )
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๒๖,๐๔๐,๐๐๐บาท )  
(งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน = (๒๖,๐๔๐,๐๐๐ x ๕% = ๑,๓๐๒,๐๐๐) + ๒๖,๐๖๐,๐๐๐ = ๒๗,๓๔๒,๐๐๐ )
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๒๖,๐๔๐,๐๐๐บาท )  
(งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน = (๒๗,๓๔๒,๐๐๐ x ๕% = ๑,๓๖๗,๑๐๐) + ๒๗,๓๔๒,๐๐๐ = ๒๘,๗๐๙,๑๐๐ )

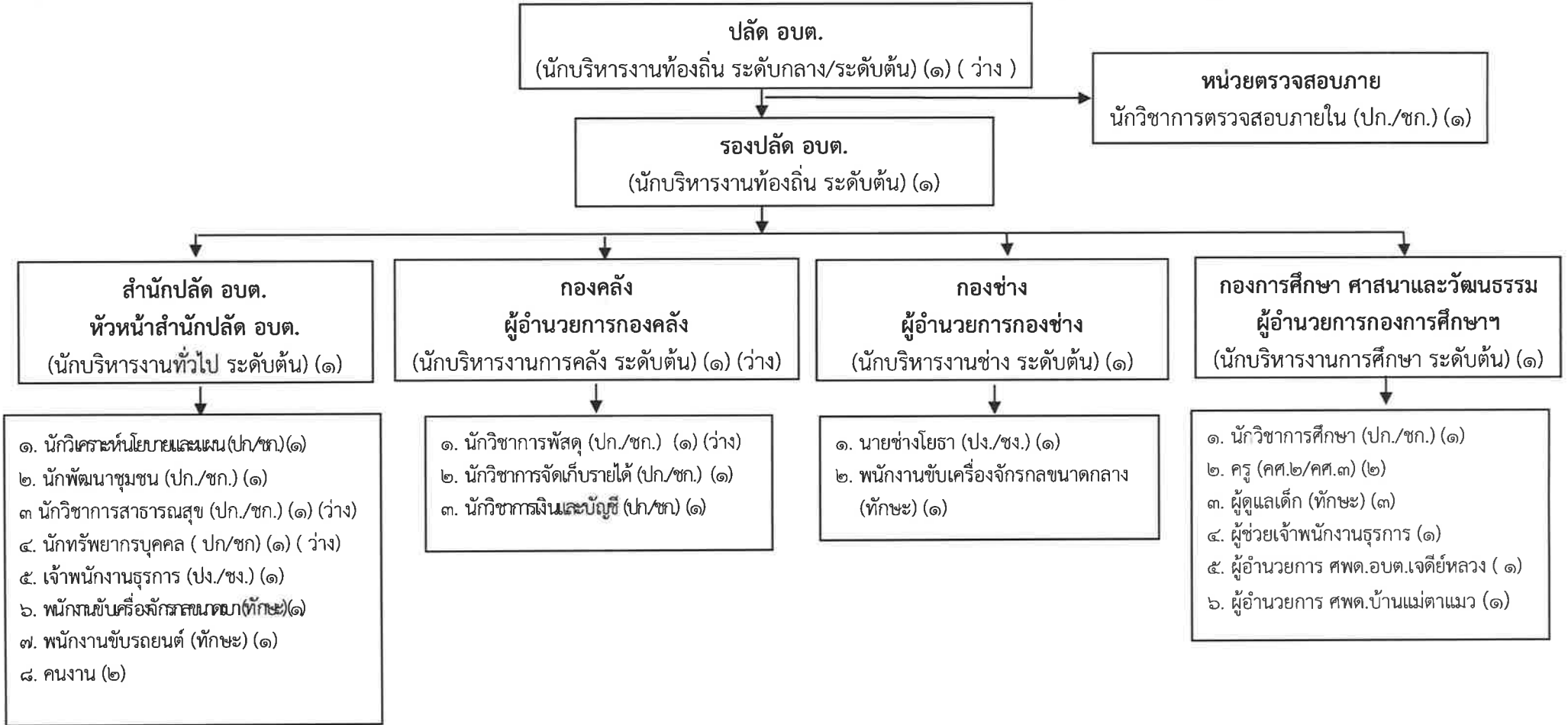
- : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลครบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีซึ่งงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย
- : ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามหนังสือของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท. ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/ พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงซึ่งงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้นำมาค่าใช้จ่ายงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย
- : ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- \* กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก่อนเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองแล้วแต่กรณี

ลงชื่อ .....ผู้กรอกข้อมูล  
( นางณัฐภรณ์ จิรนากุล )  
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล  
( นายเทอดพงษ์ นันตา )  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

(ลงชื่อ) .....ผู้รับรองข้อมูล  
( นายสมเกียรติ อินทวี )  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

## โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง (ประเภทสามัญ)

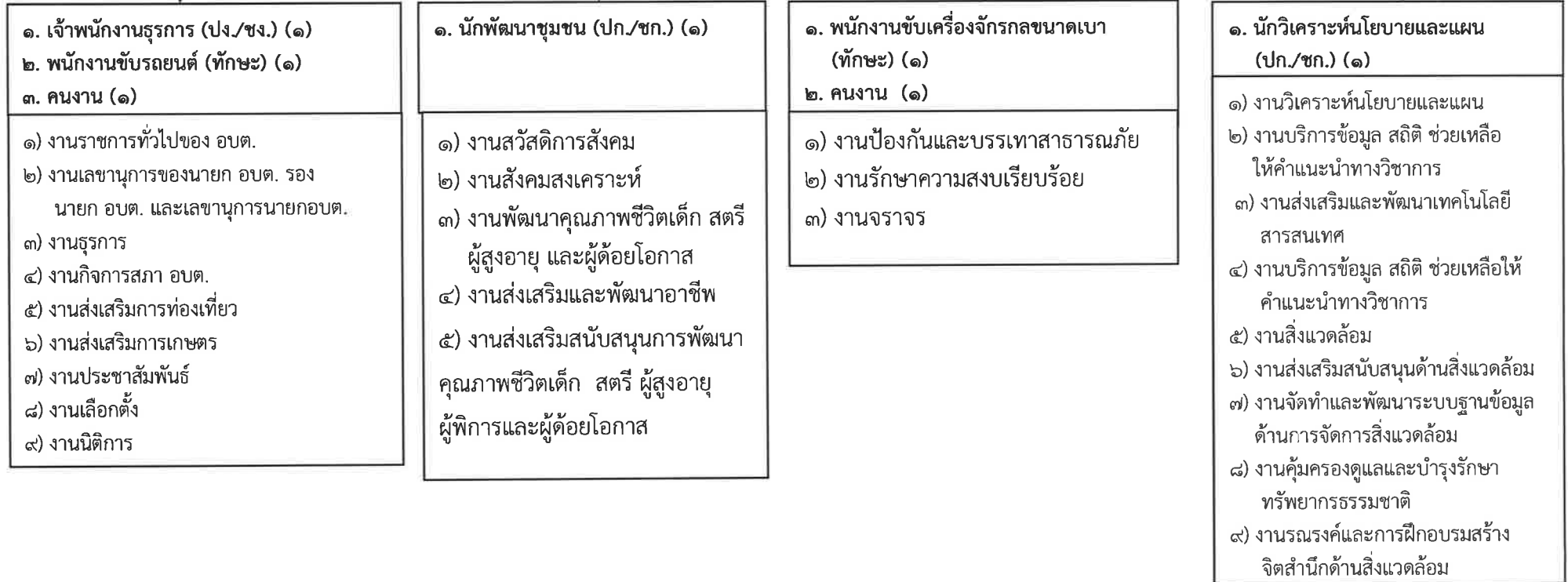


ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี /ที่ว่าง)	บริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง (ที่มี /ที่ว่าง)	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น (ที่มี /ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ (ที่มี /ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญการ (ที่มี /ที่ว่าง)	วิชาการ ระดับชำนาญการ (ที่มี /ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับอาวุโส (ที่มี /ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (ที่มี /ที่ว่าง)	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน (ที่มี /ที่ว่าง)	ครู ค.ศ.๒ (ที่มี /ที่ว่าง)	ครู ค.ศ.๓ (ที่มี /ที่ว่าง)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ที่มี /ที่ว่าง)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (ที่มี /ที่ว่าง)
จำนวน	๑/-	-/๑	๓/๓	๗/๓	๓/-	-	-/-	๑/-	๑/๑	๑/-	๑/-	๗/-	๒/-

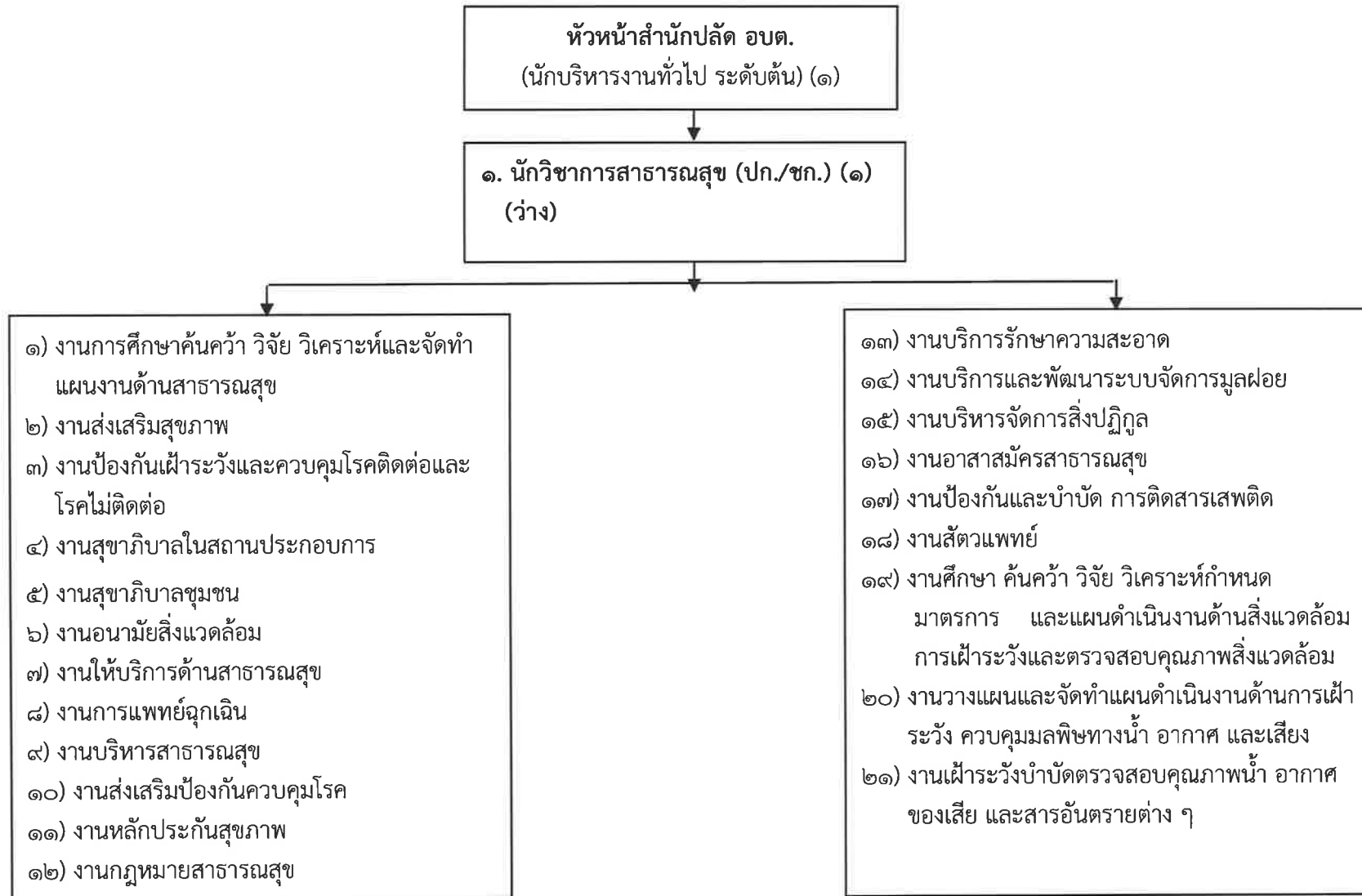


## โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

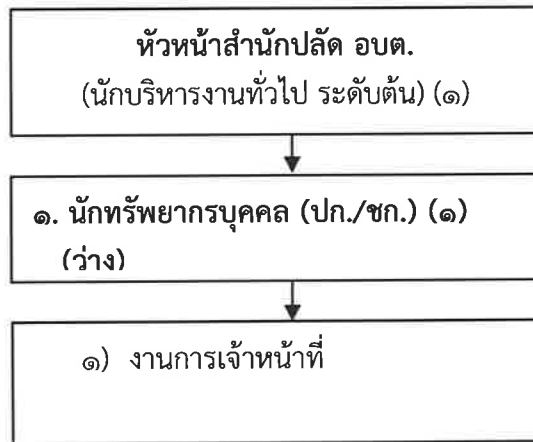
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



## โครงสร้างของสำนักปลัด อบต. (ต่อ)



โครงสร้างของสำนักปลัด อบต. (ต่อ)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	กลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	สูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญการ พิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	
จำนวน	๑/-	-	-	๑/๒	๑/-	-	๑/-	-	-	๒/-	๒/-	๘/๒

## โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

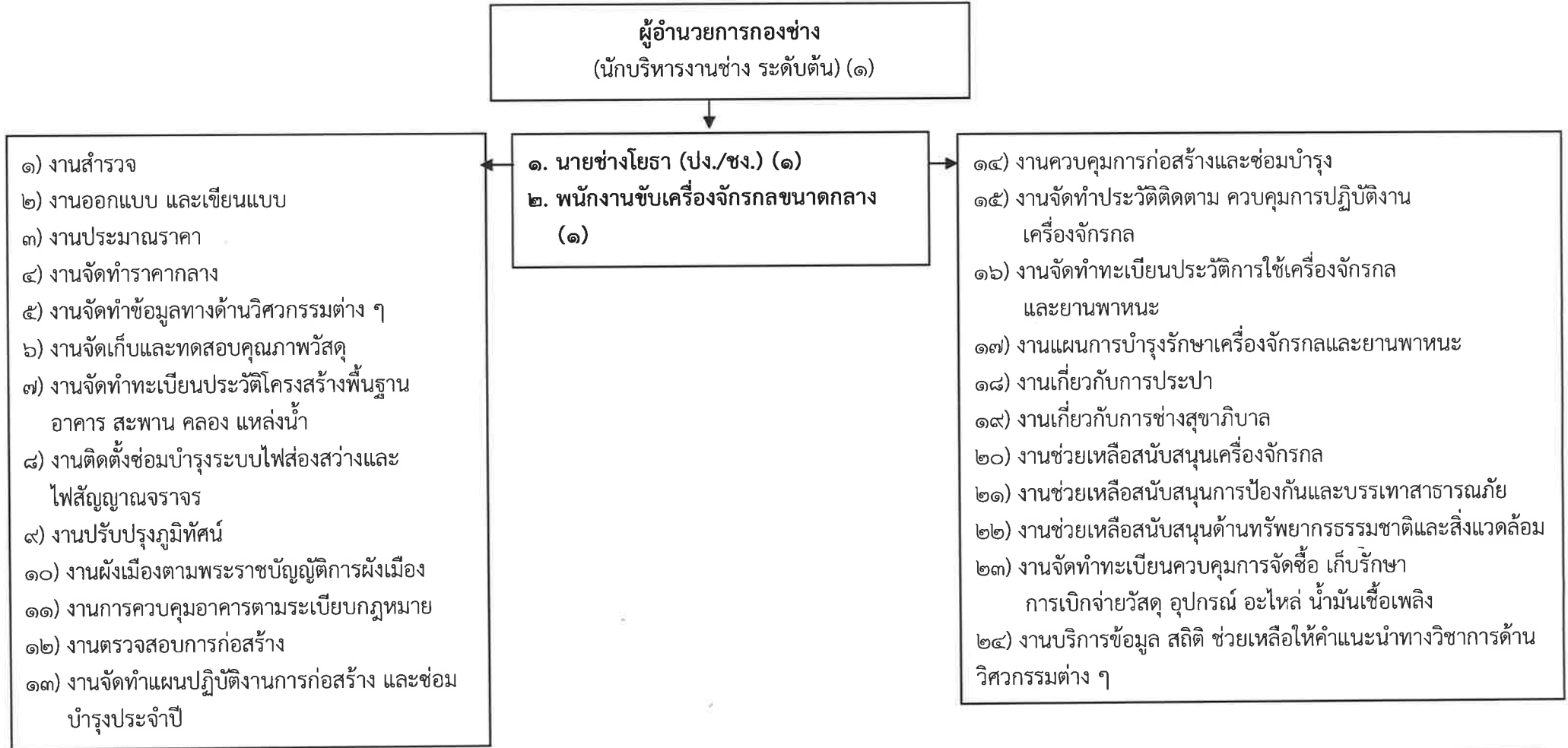
<b>๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑)</b>
๑) งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒) งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม

<b>๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)</b>
๑) งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒) งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๓) งานการจัดทำบัญชี ๔) งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๕) งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่น ๆ ๖) งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๗) งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง ๘) งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ ๙) งานทะเบียนควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ ๑๐) งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๑๑) งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี ๑๒) งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี

<b>๑. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)</b>
๑) งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๒) งานทะเบียนคุม ๓) งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๔) งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๕) งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการพัสดุและทรัพย์สิน

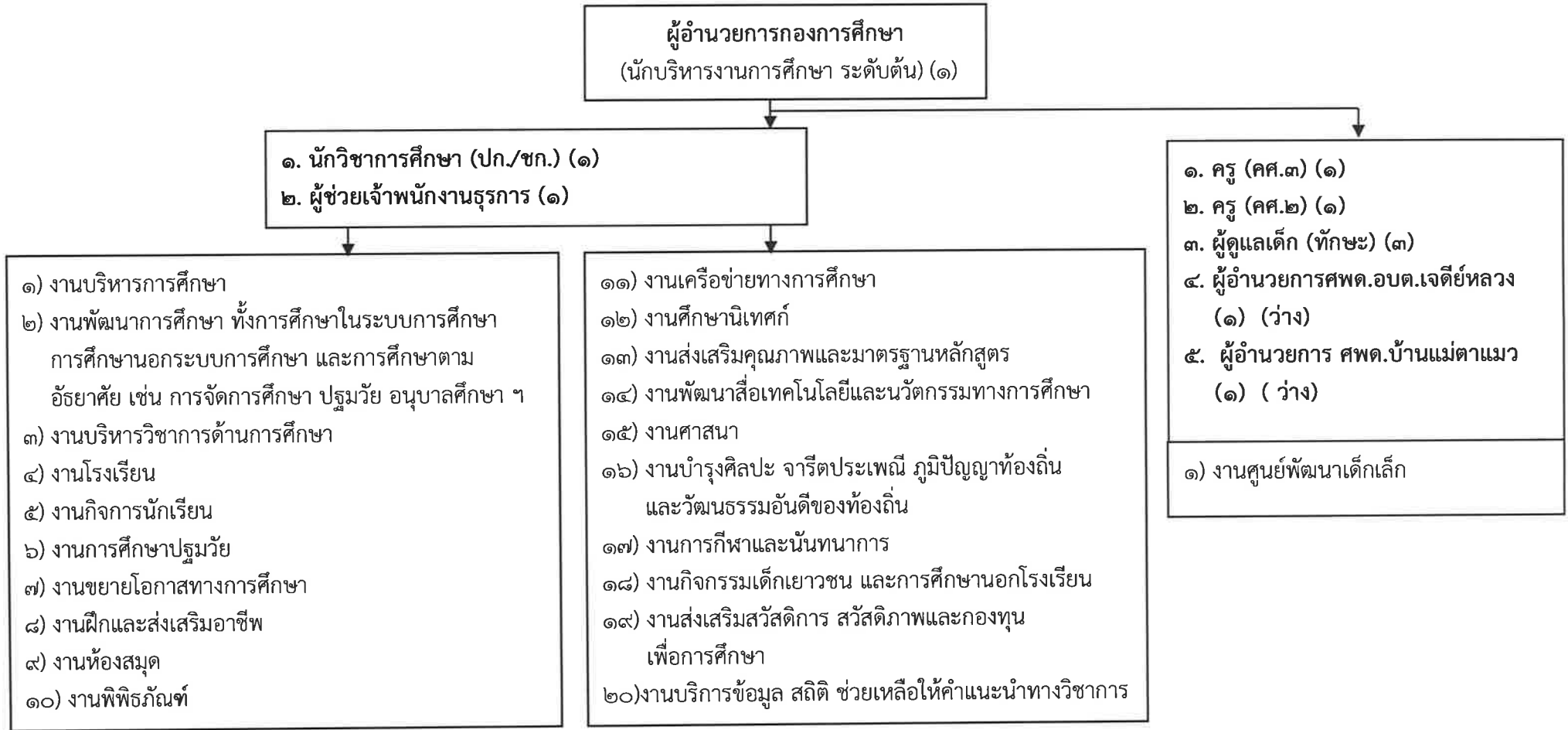
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	กลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	สูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	
จำนวน	-/๑	-	-	๑/-	๑/๑	-	-	-	-	-	-	๒/๒

## โครงสร้างกองช่าง



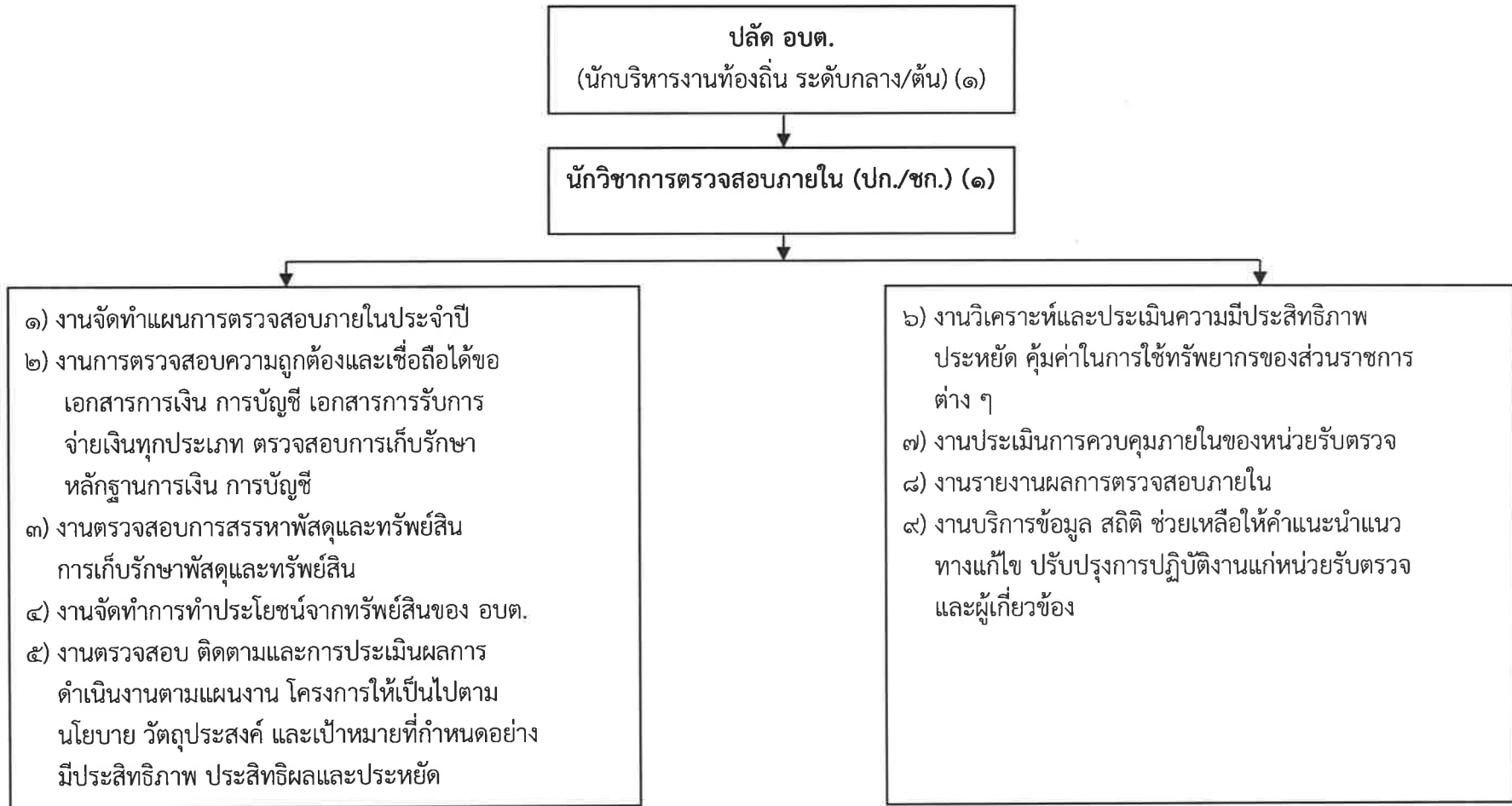
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	กลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	สูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	
จำนวน	๑/-	-	-	-	-	-	-	๑/-	-	๑/	-	๓/-

## โครงสร้างกองการศึกษาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			พนักงานครู อบต.			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	กลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	สูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	ครูผู้ช่วย (ที่มี/ที่ว่าง)	คศ.๒ (ที่มี/ที่ว่าง)	คศ.๓ (ที่มี/ที่ว่าง)	ภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	
จำนวน	๑/๒	-	-	-	๑/-	-	-	๑/-	๑/-	๔/-	-	๘/๒

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น (ที่มี/ที่ว่าง)	กลาง (ที่มี/ที่ว่าง)	สูง (ที่มี/ที่ว่าง)	ปฏิบัติการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญการ (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญการพิเศษ (ที่มี/ที่ว่าง)	ปฏิบัติงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	ชำนาญงาน (ที่มี/ที่ว่าง)	อาวุโส (ที่มี/ที่ว่าง)	ภารกิจ (ที่มี/ที่ว่าง)	ทั่วไป (ที่มี/ที่ว่าง)	
จำนวน	-	-	-	๑/-	-	-	-	-	-	-	-	๑/-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง		๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง/ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่าง ๑ พ.ย.๖๕
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		ค่ากลางเงินเดือน	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	นายเทอดพงษ์ นันตา	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๒๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๓๗,๔๑๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>												
๓	นางพิรพร กันภัย	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๔,๖๘๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๔	นายชัชฌพงษ์ บุญสาร	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๕๔,๘๔๐	-	-	
									(๓๓,๕๖๐x๑๒)			
๕	นางณัฐธารณ์ จิรนากุล	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๒-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๖๙,๔๘๐	-	-	
									(๓๐,๗๙๐x๑๒)			
๖	ว่าง		๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง ๑ พ.ย.๖๕
									ค่ากลางเงินเดือน			
๗	ว่าง		๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๒-๓-๐๑-๓๖๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง ๑ มิ.ย.๖๖
									ค่ากลางเงินเดือน			
๘	นายเอกพันธ์ วัฒนานิมิตร	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๔๐,๔๐๐	-	-	
		(วิทยาศาสตรและ เทคโนโลยีการอาหาร)							(๑๑,๗๐๐x๑๒)			
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๙	นายเร็กซ์ศักดิ์ ดวงนิตย์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถ		-	พนักงานขับรถ		๑๕๑,๘๐๐	-	-	
									(๑๒,๖๕๐x๑๒)			
๑๐	นายอัศติง ธงห้า	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑๑๖,๗๖๐			
									(๙,๗๓๐x๑๒)			



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๑	นางสาวมธุรดา สุรินทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การสื่อสารมวลชน)	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๒	นายกฤษดา ฐานันดร	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			
									(๙,๐๐๐x๑๒)			
<b>กองคลัง</b>												
๑๓	ว่าง		๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ๑๖ ม.ค.๖๖
									ค่ากลางเงินเดือน	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๑๔	นางอรทัย อริยะวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐	-	-	
									(๓๑,๘๘๐x๑๒)			
๑๕	ว่าง		๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง ๑ ธ.ค.๒๕๖๕
									ค่ากลางเงินเดือน			
๑๖	นางวันวิสาข์ สุขเจริญ	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๔๕,๒๘๐	-	-	
									(๒๐,๔๔๐x๑๒)			
<b>กองช่าง</b>												
๑๗	นายประสงค์ ไชยมงคล	ครุศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมศิลป์)	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
									(๓๖,๘๖๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๑๘	จำเอกพัชร หาญสามัคคี	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๒๓๖,๖๔๐			
									(๑๙,๗๒๐x๑๒)			
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๙	นายสมบัติ สมใจ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๒๑๖,๒๔๐	-	-	
									(๑๘,๐๒๐x๑๒)			
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
๒๐	นายกิตติศัพท์ ใจทน	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
									(๓๕,๒๒๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๑	นางคนึงนิตย์ นันดา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๔๔๒,๓๒๐	-	-	
๒๒	นายวีระยุทธ ใจศรี	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๘๐๐	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง</b>												
๒๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.อบต.เจดีย์หลวง											*กำหนดเพิ่ม
๒๔	นางบัวรี นิสสัย	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๐	ครู	คศ.๓	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๐	ครู	คศ.๓	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป
๒๕	นางสถาพร มหาวุฒิ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๑	ครู	คศ.๒	๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๖๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุนทั่วไป
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๖	นางจิราลักษณ์ จำทิพย์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๐,๘๐๐	-	-	จ้างบ อบต.
๒๗	นางทศพร คำตา	ประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๓,๖๘๐	-	-	จ้างบ อบต.
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตาแมว</b>												
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศพด.บ้านแม่ตาแมว											*กำหนดเพิ่ม
๒๙	นางสาวนุชจรี พรหมมาลัย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๖๔,๒๐๐	-	-	จ้างบ อบต.
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
๓๐	นางเสาวลักษณ์ จันทะนะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๓๔๙,๕๖๐	-	-	

หมายเหตุ \*กำหนดเพิ่มเติมตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.และก.อบต.ที่มท.๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยการสรรหา  
ดำรงตำแหน่งได้ก่อต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ลงชื่อ.....ผู้กรอกข้อมูล  
( นางณัฐธารณ์ จิรนากุล )  
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล  
( นายเทอดพงษ์ นันทา )  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล  
( นายสมเกียรติ อินทวิ )  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง

**๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง**

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ



ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเจดีย์หลวง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดการในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม****ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง**

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมีแนวทางดังนี้



- ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
- ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมมีแนวทางดังนี้
  - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
  - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
  - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
  - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
  - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบมีแนวทางดังนี้
  - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
  - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
  - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
  - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
  - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
  - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
  - ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
  - ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเพียงพอที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
  - ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ



๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนมีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมายมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทน ในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติมีแนวทาง

ดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้คล่อง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น



๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน และการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้มี

แนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐาน และความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

หรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนดโดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้องรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสมด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรมีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณี มีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเท สติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตาม



ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจาก ผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้าง

คุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำ

ประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น ก้นหลีกเลี้ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้ และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

#### ๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆหากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงหรืออาจเกิดผลกระทบ



ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริต  
คอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวงจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและ  
รักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบน  
เป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตามหรือการ  
ทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมเกียรติ อินทวี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์หลวง