ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

อบต.เสือหึง

(นายนภาพร ศรีแค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

สำเนาถูกต้อง

(นายวาทิต รักษาพล)

หัวหน้าสำนักปลัด

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572

องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ให้เหมาะสมอีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๘.๑ โครงสร้าง	๒๕
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๔๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความ เห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวง แผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) คือ แผนอัตรากำลังที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งและพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดทำอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึงให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง บรรลุผล ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุน ค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้วการจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการงานและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ใน

กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะ

คำนวณที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานในปัจจุบันมีลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับการคำนวณกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก และงานการเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งใน ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานเป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิด การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลายาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตนสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชน ในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในการกำหนดแนวทางการบริหารราชการการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ"การบริหาร ราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด

ความคุ้มค่า การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และมีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชน รับทราบปัญหา และความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านเน้นการมีส่วนร่วมจากประชาชน การเตรียมความพร้อมรับการถ่ายโอนภารกิจตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การสื่อสาร การเมือง การบริหาร การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ได้รวบรวบความคิดเห็นในออกแผนพัฒนาท้องถิ่น และนำมาสรุปปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

<u>๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ</u>

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ถนนชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง และการเดินทางไปมาสัญจร ไม่สะดวก

(๒) ถนนไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นถนนลูกรังและแคบไม่มีไหล่ทาง

(๓) ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน

(๔) น้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอไม่สะอาด และไม่สะดวก

(๕) การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ

<u>ความต้องการ</u>

(๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคม และการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่

(๒) ก่อสร้างถนนในพื้นการเกษตร เพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่

(๓) จัดสร้างระบบประปา เพื่ออุปโภค บริโภค ในพื้นที่

(๔) จัดหาแหล่งน้ำไว้สำหรับอุปโภคบริโภค

(๕) การดูแลรักษาความสะอาดของพื้นที่

(๖) ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ สำหรับจุดที่มีความจำเป็นหรือจุดเสี่ยงต่างๆ

(๗) มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่สะอาดและเพียงพอ

<u>๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ สภาพปัญหา</u>

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพสูง

(๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้

(๓) ปัญหาเรื่องที่ทำกินเกิดการอพยพแรงงาน

(๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน ไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

(๕) ปัญหาภัยธรรมชาติ

(๖) ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำการเกษตร ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับ ครัวเรือนหรือชุมชน

(๗) การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของ ชุมชน ความต้องการ

<u>ความต้องการ</u>

(๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน

(๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้

(๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน

(๔) จัดงบประมาณเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการหารายได้

(๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้กับประชาชน

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

(๒) ปัญหาในการระแวดระวังภัยต่าง ๆ อาสาสมัครอยู่อย่างกระจัดกระจาย

(๓) ขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย

(๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวันแรงงาน

(๕) ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย

(๗) ราษฎรขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

(๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

(๒) อบรมอาสาสมัครในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ

(๓) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ

(๔) จัดอบบรมอาชีพให้กับประชาชนในวัยแรงงาน

(๕) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย

(๖) จัดอบรมความรู้เกี่ยวกับสุขอนามัย

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

(๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

(๒) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานในหน้าที่ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย

(๓) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

(๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วน ตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

(๓) จัดออกให้บริการประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก

(๔) จัดอบรมให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและคดี

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร

(๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) ไม่มีระบบการจัดการมลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

(๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๖) การใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

ความต้องการ

(๑) จัดกิจกรรมในการรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) จัดระบบจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม

(๓) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม

(๕) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ ธรรมชาติและส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

(๖) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

(๑) ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพและปัญหาด้านสุขอนามัย

(๒) ประชาชนขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆทำให้ยากแก่การควบคุม

(๓) ขาดงบประมาณดำเนินการ

(๔) สถานที่พยาบาลอยู่ห่างไกล

ความต้องการ

(๑) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในพื้นที่เกี่ยวกับโรคต่างๆที่เกิดขึ้น

(๒) มีหน่วยบริการสาธารณสุขที่สามารถเข้าถึงผู้ป่วยที่ไม่สามารถเดินทางเข้ารับการรักษาได้

๔.๗ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง

๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียน การสอน

(๓) ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่นศูนย์การเรียนรู้

(๔) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียน การสอน

(๕) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

(๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชน

(๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน การสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่

(๓) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง

(๔) จัดหาทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน

(๕) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการ จัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร เพื่อช่วยในการกำหนด จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (Threat) เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดกลยุทธ์การทำงาน นำไปสู่การกำหนด

<u>วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา</u>

<u>จุดแข็ง (Strength – S)</u>

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ และมีความมุ่งมั่นสูงที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน
๒. ผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ
๓. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถจัดงบประมาณแก้ไขปัญหาของประชาชนได้โดยตรง
๔. ผู้บริหาร อบต. มีความเข้มแข็ง สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายชุมชนอย่างเหนียวแน่น
๕. อบต. มีอิสระในการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณ
๖. สามารถประมาณการรายได้จากเงินอุดหนุนและการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงบประมาณ
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึงมีโครงสร้างการบริหารงานและภารกิจที่ชัดเจน
๘. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้ชัดจน (ตาม พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
๙. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
๑๐. อบต. มีบุคลากรพร้อมปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
๑๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดีครอบคลุมพื้นที่ของ อบต.
๑๒.มีตัวแทนของประชาชนซึ่งทราบปัญหาในท้องถิ่นได้ดี เข้าร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
๑๓.เป็นจุดศูนย์รวมทางพาณิชย์ในเขต อบต.เสือหึง ซึ่งมีผลต่อการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
๑๔.มีการใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงาน เช่น ระบบ e - LAAS, e – plan

จุดอ่อน (Weakness - W)

๑. ระเบียบ กฎหมายบางส่วนไม่เอื้อต่อการบริหารงาน อบต. ให้เกิดความรวดเร็ว
๒. ขาดการต่อเนื่องในการบริหารงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง
๓. ขาดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการประสานงาน ระหว่าง อบต. และหน่วยงานอื่นใน พื้นที่
๔. อบต. ขาดการสนับสนุนงบประมาณการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๕. รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการบริหารงานและการดำเนินการพัฒนา
๖. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเพียงพอ
๗. ไม่สามารถนำงบประมาณไปช่วยเหลือหน่วยงานอื่นได้อย่างคล่องตัว
๘. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไม่สมดุลกับภารกิจของงานในบางส่วนงาน และบุคลากรที่มีขาดการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง
๙. บุคลากรบางส่วนยังมีแนวคิดในลักษณะทำตามสั่ง ตามนโยบาย ขาดแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานในระบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน
๑๐.บุคลากรบางส่วนจะต้องได้รัยการพัฒนาให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน
๑๑.ความยุ่งยากของขั้นตอนในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที
๑๒. สถานศึกษาในสังกัดขาดการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๓.การประสานงานและการบูรณาการงานร่วมกันระหว่างงานภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้อง ขาดประสิทธิภาพ
๑๔.การพัฒนาและประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านยัง ไม่ครอบคลุมทั่วถึงในทุกภารกิจ เช่น การประชาสัมพันธ์ การรายงานผล และการจัดทำ ฐานข้อมูล เป็นต้น

โอกาส (Opportunity – O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้อง พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๓. มีนโยบายและวาระแห่งชาติที่ชัดเจนเป็นแนวทางปฏิบัติ
๔. ต้นทุนทางด้านเทคโนโลยีถูกลง ทำให้เข้าถึงและนำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ทำงานได้ง่าย
๕. มีประเพณีวัฒนธรรมที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา และประชาชนในท้องถิ่นมีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของตน
๖. ที่ตั้งในเขตรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง เหมาะสมเป็นแหล่งพัฒนาทางเศรษฐกิจในด้านอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat - T)

๑. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนา
๒. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศบ่อย ขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้ท้องถิ่น ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายตามไปด้วย ทำให้การปฏิบัติงานไม่สัมฤทธิ์ผล เนื่องจาก นโยบายการพัฒนาขาดเสถียรภาพ
๓. ความไม่แน่นอนและไม่ชัดเจนในการจัดสรรเงินอุดหนุนของรัฐบาล
๔. ระเบียบฯ ข้อกฎหมาย จำกัดอำนาจหน้าที่บางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ปัญหาด้านเศรษฐกิจภายในประเทศเกิดการชะลอตัว
๖. การสนับสนุนงบประมาณในโครงการขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพของ อบต. ที่จะดำเนินการได้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนน้อยมาก
๗. ระบบฐานข้อมูลไม่ตรงความจริง เช่น จำนวนประชาชนกรแฝงไม่ตรงกับฐานข้อมูลทำให้การ ได้รับการจัดสรรงบประมาณบางอย่างไม่ตรงกับความเป็นจริง
๘. ประชาชน กลุ่มประชาชน องค์กรและหน่วยงานอื่นๆ ยังขาดความสนใจในการร่วมมือพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริงจัง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบูรณาการร่วมกัน
๙. วิถีชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมเปลี่ยนแปลงไป ความสัมพันธ์ในครอบครัวลดลงทำให้พฤติกรรมเด็กก่อให้เกิดปัญหาสังคม เช่น การติดยาเสพติด การติดเกมส์คอมพิวเตอร์ ปัญหาสุขภาพจิต โรคเอดส์ เด็กเร่ร่อน
๑๐.ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้ปริมาณขยะ ปัญหาน้ำ เน่าเสีย และปัญหามลพิษทางอากาศเพิ่มมากขึ้น
๑๑.ปัญหาจากสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ประชาชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา โดยมีวิสัยทัศน์ของตำบล คือ "การคมนาคมสะดวก พัฒนาสาธารณูปการ เศรษฐกิจดี มีความรู้ สู่สังคมพัฒนาที่ยั่งยืน"

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

วิสัยทัศน์ (Vision)

"การคมนาคมสะดวก พัฒนาสาธารณูปการ เศรษฐกิจดี มีความรู้ สู่สังคมพัฒนาที่ยั่งยืน"

๑. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์
๑.) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒.) การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓.) การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๔.) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕.) การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

๒. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น

๒. การคมนาคมมีความสะดวกและรวดเร็ว

๓. ช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนเพิ่มขึ้น

๔. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ ควบคู่กับการอนุรักษ์

๕. ประชาชนได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์และเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

๗. ประชาชนปราศจากโรคภัยห่างไกลจากยาเสพติด

๘. ผู้ด้อยโอกาสได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐอย่างทั่วถึง

๓. ตัวชี้วัด

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีอย่างครบครัน

๒. มีการพัฒนาที่ยั่งยืนควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ประชาชนมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔. ประชาชนในพื้นที่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม

๔. ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในตำบลให้ได้มาตรฐาน สะดวก ปลอดภัยอย่างทั่วถึง ๑.๒ พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๑.๓ ก่อสร้างอาคารสถานที่ รวมทั้งปรับปรุงบำรุงรักษา ซ่อมแซมอาคารสถานที่

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ	๒.๑ จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงและเพียงพอ ๒.๒ สนับสนุน ส่งเสริมเพื่อความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มเกษตรกรรายย่อยในภาคเกษตร พัฒนา ฝึกอบรมให้ความรู้และเทคนิควิธีการในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒.๓ ฟื้นฟู พัฒนา แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ โบราณสถานในพื้นที่ อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น วิถีชีวิตชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.๔ ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์ (ธุรกิจสินค้า OTOP) และสินค้าพื้นเมืองอื่น ๆ ๒.๕ ศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตรตำบลเสือหึง
๓. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	๓.๑ พัฒนายกระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพการศึกษา และส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาตลอดชีวิต และให้เข้าถึงทุกพื้นที่ตามหลักคุณธรรมนำความรู้ ๓.๒ พัฒนาสุขภาวะสาธารณสุขมูลฐานของประชาชนให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตปัญญาและพัฒนาสถานที่อยู่อาศัย ๓.๓ รณรงค์ ป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด ๓.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๓.๕ ส่งเสริมการกีฬาระดับพื้นฐานและกีฬามวลชน สนับสนุนให้มีสนามกีฬา ลานกิจกรรม และ/หรืออุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกายให้ครบทุกพื้นที่ ๓.๖ ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งปกป้องคุ้มครอง บูรณะบำรุงรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุและศาสนสถานอื่น ๆ ๓.๗ สงเคราะห์ ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ ให้เป็นพลังสำคัญของชุมชน ๓.๘ สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน จัดบริเวณสังคมขั้นพื้นฐานแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้ชุมชนอย่างทั่วถึง สนับสนุนการดำเนินงานของแผนชุมชนท้องถิ่น ส่งเสริมกิจกรรม ชุมชน และให้ประชาชนมีบทบาทในการร่วมพัฒนาท้องถิ่น
๔. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ ผลักดันให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและคัดแยกขยะ ๔.๒ รณรงค์ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างจิตสำนึก ความรู้ความเข้าใจและสร้างค่านิยมเกี่ยวกับบริโภคที่พอเพียง เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
	๔.๓ ส่งเสริมให้มีการฟื้นฟูป่าต้นน้ำลำธารและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๔.๔ ปรับปรุง ฟื้นฟู อนุรักษ์ดินและน้ำ
๕. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล	๕.๑ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติที่เหมาะสมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ๕.๒ พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการให้ชุมชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สนับสนุนให้มีระบบฐานข้อมูลกลางและระบบการติดตามประเมินผล ๕.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

๕. กลยุทธ์

๑. การพัฒนาสวัสดิการสังคม

๒. การพัฒนาสาธารณสุข

๓. การพัฒนาสร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. การสร้างความเข้มแข็งชุมชน สนับสนุนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. การพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ สะพานและอาคารสถานที่

๖. การพัฒนา ปรับปรุง และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ

๗. การพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง และบำรุงรักษาระบบน้ำอุปโภค – บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร

๘. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน

๙. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

๑๐.การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาการเรียนรู้

๑๑.การส่งเสริม สนับสนุน ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๒.การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๑๓.การพัฒนา ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๔.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน

๑๕.การพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพในการบริหารเพื่อให้การบริการที่ดีแก่ประชาชนและเป็นองค์กรธรรมาภิบาล

๑๖.พัฒนาการจัดเก็บรายได้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๖.๒. แนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ แนวทางการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ	๒.๑ แนวทางการพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของการตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิต ด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ฯลฯ ๒.๒ แนวทางการพัฒนาสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อย พัฒนาองค์ความรู้ตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ๒.๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรทั้งที่เป็นอาหาร มิใช่อาหาร และพลังงานทดแทน
๓. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต	๓.๑ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คู่คุณธรรมจริยธรรม จัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบสนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ส่งเสริมให้เยาวชน ประชาชน ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์อย่างฉลาดเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ ๓.๒ แนวทางการพัฒนารณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ เฝ้าระวังป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติเหตุใหม่ ๓.๓ แนวทางการพัฒนาสงเคราะห์ และพัฒนาเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้ ๓.๔ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๓.๕ แนวทางการพัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่าทั่วถึง ๓.๖ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนา ฟื้นฟูต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก ๓.๗ แนวทางการพัฒนาสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน และส่งเสริมกิจกรรมชุมชน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๔. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ แนวทางการพัฒนาฟื้นฟูพื้นที่ป่าและระบบนิเวศให้เกิดความอุดมสมบูรณ์ ๔.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมให้ชุมชน หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษและควบคุมกิจกรรมที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประชาชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการจัดการขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะติดเชื้อ ส่งเสริมให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการลดและคัดแยกขยะชุมชน ขยะอันตราย ขยะสร้างธุรกิจจากขยะรีไซเคิล และสนับสนุนให้มีระบบเก็บขนและกำจัดขยะแบบรวมศูนย์ ๔.๓ แนวทางการพัฒนาสนับสนุนส่งเสริมการรังวัดและจัดทำแผนที่ เพื่อแสดงแนวเขตที่ดินของรัฐ
๕. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล	๕.๑ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส สนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างคุ้มค่า มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติที่เหมาะสมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ๕.๒ พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการให้ชุมชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สนับสนุนให้มีระบบฐานข้อมูลกลางและระบบการติดตามประเมินผล ๕.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

๖.๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๖.๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ การศึกษา สาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในภาพรวมของตำบลเสือหึง โดยใช้เทคนิค *(SWOT Analysis)* เพื่อประเมินผลสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น

๖.๓.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	ประชาชนประกอบอาชีพ มีงานทำ มีรายได้เสริมในครอบครัว
จุดอ่อน (Weaknesses)	ขาดการสนับสนุนงบประมาณ และการเข้าถึงแหล่งเงินทุน ทำให้ต้องกู้หนี้นอกระบบซึ่งต้องเสียดอกเบี้ยค่อนข้างสูง
โอกาส (Opportunities)	สภาพพื้นที่เอื้ออำนวย การอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจทางวิชาการและสนับสนุนเครื่องมือ อุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
อุปสรรค (Threats)	ขาดเงินทุนในการพัฒนาอาชีพ ขาดทักษะในวิชาชีพ ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตอย่างเป็นระบบ

๖.๓.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	การอยู่รวมกันแบบสังคมพึ่งพา ผสมผสาน
จุดอ่อน (Weaknesses)	การเข้าถึงการบริการขั้นพื้นฐานยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิต
โอกาส (Opportunities)	ประชาชนมีโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ได้รับการบริการสาธารณสุขพื้นฐานเพียงพอ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น
อุปสรรค (Threats)	ขาดโอกาส จิตสำนึก การเข้าถึงบริการพื้นฐานมีระเบียบ และขั้นตอนปฏิบัติที่ยุ่งยากทำให้เสียเวลา

๖.๓.๔ ด้านคมนาคม

จุดแข็ง (Strengths)	เส้นทางการเดินทางภายในตำบลมีความสะดวก มีการเชื่อมต่อเส้นทางการเดินทางทำให้ประชาชนได้รับความสะดวก และรวดเร็ว
จุดอ่อน (Weaknesses)	มีงบประมาณในการก่อสร้าง/ซ่อมแซม จำนวนจำกัด
โอกาส (Opportunities)	มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม
อุปสรรค (Threats)	ตำบลเสือหึงมีพื้นที่กว้าง มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ และมีถนนจำนวนมาก

๖.๓.๕ ด้านแหล่งน้ำ

จุดแข็ง (Strengths)	ตำบลเสือหึงมีศักยภาพในการพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อกักเก็บน้ำสำหรับไว้ใช้อุปโภคบริโภคได้ตลอดทั้งปี
จุดอ่อน (Weaknesses)	สภาพพื้นที่โดยทั่วไปตำบลเสือหึงเป็นพื้นที่ราบ ลุ่มต่ำ มักจะประสบปัญหาน้ำท่วม
โอกาส (Opportunities)	มีหน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณ ในการช่วยเหลือพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
อุปสรรค (Threats)	ขาดการปลุกจิตสำนึกของประชาชนในพื้นที่ ให้เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญในการดูแลรักษาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๖.๓.๖ ด้านการเมือง การบริหาร

จุดแข็ง (Strengths)	ประชาชนมีส่วนร่วม โดยร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจในกิจกรรมของท้องถิ่น
จุดอ่อน (Weaknesses)	การบริหารจัดการยังไม่เข้าสู่ระบบ ขาดการประสานงานกับหน่วยงาน/ส่วนที่เกี่ยวข้องไม่ต่อเนื่อง
โอกาส (Opportunities)	มีหน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และจัดฝึกอบรมบุคลากร/เจ้าหน้าที่ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน
อุปสรรค (Threats)	ขาดงบประมาณในการดำเนินการ บุคลากรขาดทักษะ ความรู้ความเข้าใจการใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย

๖.๓.๗ ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strengths)	มีการรณรงค์ เผยแพร่ให้ความรู้การเข้าถึงการบริการสาธารณสุขมูลฐานแก่ประชาชนในพื้นที่
จุดอ่อน (Weaknesses)	สถานพยาบาล/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่เพียงพอกับปริมาณประชาชนผู้ใช้บริการด้านสาธารณสุข
โอกาส (Opportunities)	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึงร่วมมือรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ
อุปสรรค (Threats)	ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง

๖.๓.๘ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)	ตำบลเสือหึงมีโรงเรียน/สถานศึกษา ที่สามารถรองรับจำนวนนักเรียนในพื้นที่
จุดอ่อน (Weaknesses)	บุคลากรทางการศึกษาขาดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาทางการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน
โอกาส (Opportunities)	การขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อรองรับจำนวนนักเรียนในพื้นที่
อุปสรรค (Threats)	ขาดงบประมาณ บุคลากรทางการศึกษา และสถานที่การบริหารจัดการทางด้านการศึกษา

๖.๓.๙ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	ตำบลเสือหึงมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
จุดอ่อน (Weaknesses)	ขาดมาตรการการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน
โอกาส (Opportunities)	มีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนการดูแลรักษาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
อุปสรรค (Threats)	ขาดจิตสำนึกการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา รวมตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากร ทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ อัตรา

เมื่อเปรียบเทียบ องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง กับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเดียวกัน มีเนื้อที่ความรับผิดชอบ และลักษณะพื้นที่ใกล้เคียงกัน ในด้านของอัตรากำลัง

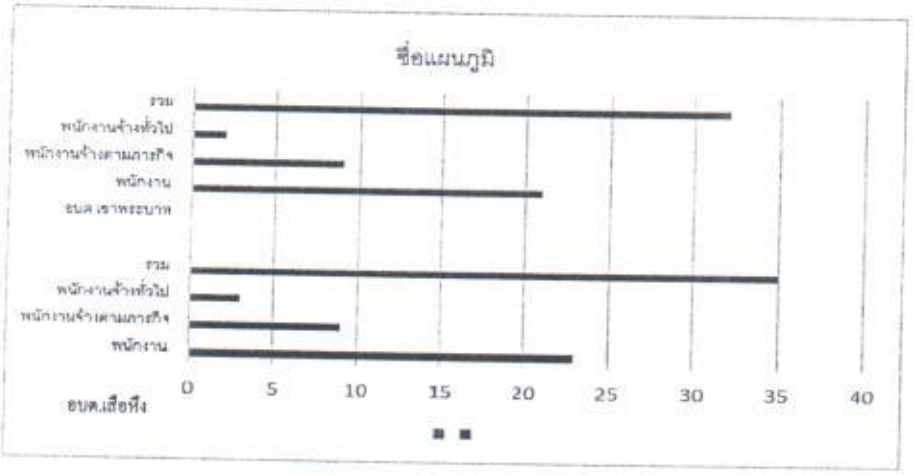
<u>องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช</u>

- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู	จำนวน ๒๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๙ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๓๕ อัตรา

<u>องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช</u>

- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู	จำนวน ๒๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๙ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๓๒ อัตรา

แผนภูมิเปรียบเทียบพนักงานส่วนตำบล ระหว่าง อบต.เสือหึง กับ อบต.เขาพระบาท



วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาสเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรคเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> (Streng = S)	<u>จุดอ่อน</u> (Weaknesses = W)
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๙ – ๕๕ ปี เป็นวัยทำงาน	๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต	๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป
	๕. งบประมาณมีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่และ

๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๖. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยบุคลากรทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ๗. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จำนวนประชากร
<u>โอกาส</u> (Opportunities = O) ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> (Threats = T) ๑. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> (Streng = S) ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นความร่วมมือกันทำงาน	<u>จุดอ่อน</u> (Weaknesses = W) ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่สามารถตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเพียงพอ ๔. บุคลากรไม่เพียงพอมีการมอบหมายหน้าที่หลายอย่างให้กับบุคคลเดียวและบุคลากรบางส่วนของ อบต.ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริการที่ทันสมัยและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาขององค์กร
<u>โอกาส</u> (Opportunities = O) ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	<u>ข้อจำกัด</u> (Threats = T) ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน

๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาดเพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด อบต.</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานบริหารงานสาธารณสุข รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน	- สำนักปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการเป็นระดับกลาง ประกอบด้วย ๘ งาน ตำแหน่งสายวิชาการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติ การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งาน	- กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นระดับกลาง และเป็นตำแหน่งว่าง	
การจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	ประกอบด้วย ๗ งาน คือ งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน มีแต่ตำแหน่งสายทั่วไป ไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการในการเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงรวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	ประกอบด้วย ๓ งาน คือ คืองานแบบแผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร และงานสาธารณูปโภค - พนักงานส่วนตำบลเป็นตำแหน่งสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	-มีความจำเป็นที่กองช่างจะกำหนดตำแหน่งในสายงานวิชาการเพื่อเป็นหัวหน้ากลุ่มงานในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งที่ว่าง	ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ต้องการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออก ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ แบ่งออกเป็น

๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข

๑.๒ กลุ่มงานปกครอง แบ่งออกเป็น

๑.๒.๑ งานนิติการ

๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๒.๓ งานสวัสดิการสังคม

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๑. กลุ่มงานบริหารงานคลัง

๑.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๑.๑.๒ งานสถิติการคลัง

๑.๑.๓ งานบำเหน็จบำนาญ

๑.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป

๒. กลุ่มงานพัฒนารายได้

๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๒.๑.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓.กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กรอบโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒ กลุ่มงานปกครอง ๒.๑.๑ งานนิติการ ๒.๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๑.๓ งานสวัสดิการสังคม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒ กลุ่มงานปกครอง ๒.๑.๑ งานนิติการ ๒.๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๑.๓ งานสวัสดิการสังคม
๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานสถิติการคลัง ๒.๑.๓ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ ๒.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานสถิติการคลัง ๒.๑.๓ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้ ๒.๒.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๔.หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔.หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และมีการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทอะไร สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.อบต. สรรหา
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานอำนวยการ								
งานบริหารทั่วไป								
๔. นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
๙. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
งานการเจ้าหน้าที่								
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๑๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
กลุ่มงานปกครอง								
งานนิติการ								
๑๒. นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคม								
๑๓. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑๕. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๑๖.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
๑๗. ครู (คศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุนว่าง๑
๑๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร								
งานบริหารงานสาธารณสุข								
กองคลัง (๐๔)								
กลุ่มงานบริหารงานคลัง								
๑๙. นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
๒๐. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
๒๑. เจ้าพนักงานการคลัง (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
๒๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสถิติการคลัง								
งานบำเหน็จบำนาญ								
กลุ่มงานพัฒนารายได้								
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๒๔. นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้								
๒๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
๒๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
กองช่าง (๐๕)								
๒๙. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ว่าง -
รวมทั้งหมด	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๙๐,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๑,๕๒๐	๔๑,๙๒๐	๔๖,๕๖๐	๘๙๙,๗๖๐	๙๔๑,๖๘๐	๙๙๐,๒๔๐	(๕๗,๕๒๐)
๒.	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๖๘๐	๒๗,๑๒๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๑,๗๔๐	๕๒๐,๘๖๐	(ว่างเดิม)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๐๙,๘๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๖๐๐	๓๒,๕๒๐	๓๔,๔๔๐	๖๗๔,๘๘๐	๗๐๗,๔๐๐	๗๔๑,๘๔๐	(๔๒,๔๙๐)
	กลุ่มงานอำนวยการ																		
	งานบริหารทั่วไป																		
๔.	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๙๗,๐๔๐	๕๒๖,๗๒๐	(๓๖,๘๕๐)
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๕๐)
๖.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	(๑๒,๔๔๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗.	ภารโรง	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	(-)
๘.	ยาม	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	(-)
๙.	คนงาน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	(-)
	งานการเจ้าหน้าที่																		
๑๐.	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๘,๙๖๐	(๓๙,๑๐๐)
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน																		
๑๑.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๖๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๒๘๑,๗๖๐	๒๙๘,๖๘๐	๓๑๖,๖๘๐	(๒๒,๑๕๐)
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																		
	กลุ่มงานปกครอง																		
	งานนิติการ																		
๑๒.	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๖๖,๑๖๐	๕๙๗,๐๐๐	๖๒๙,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
	งานสวัสดิการสังคม																		
๑๓.	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๘๔๐	๔๔๒,๙๒๐	๔๖๙,๕๖๐	(๓๒,๘๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๑๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๑๐,๒๘๐	๒๓๙,๕๒๐	(๑๗,๗๔๐)
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๑๕.	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
๑๖.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	-จะสามารถสรรหา
																			ผู้ดำรงตำแหน่งได้
																			ก็ต่อเมื่อได้รับการ
																			จัดสรรอัตรากำลัง
																			และงบประมาณ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
																			หรือกรมส่งเสริม
																			ท้องถิ่น แล้วแต่
																			กรณี
๑๗.	ครู	-	๒	๑	-		๒	๒	๒				-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๘.	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	( )
	งานส่งเสริมการเกษตร																		
	งานบริหารงานสาธารณสุข																		
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๙.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๑๘,๒๘๐	๑๓๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๐๐	๑๑,๐๐๐	๑๕,๐๔๐	๖๘๑,๘๘๐	๗๒๖,๘๘๐	๗๕๑,๗๒๐	(๔๑,๑๗๐)
	กลุ่มงานบริหารงานคลัง																		
	งานการเงินและบัญชี																		
๒๐.	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๑๕๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๑๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๗๖๐	๑๑๗๖,๖๔๐	๑๑๗๙,๒๔๐	๔๒๑,๒๐๐	(ว่างเดิม)
๒๑.	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	๑	๑	๑๗๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๒,๘๘๐	๔๔๘,๑๒๐	๔๗๕,๗๒๐	(๑๑,๒๔๐)
๒๒.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชก.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๗๕๐	๒๐,๐๗๐	๑๑๕,๗๘๐	๑๑๑๔,๗๑๐	๑๕๔,๘๒๐	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๔๐๐	๒๑๑๒,๑๒๐	๒๘๔,๑๖๐	๒๗๕,๕๖๐	(๒๑,๘๘๐)
	งานสถิติการคลัง																		
	งานบำเหน็จบำนาญ																		
	งานบริหารงานทั่วไป																		
	กลุ่มงานพัฒนารายได้																		
	งานพัสดุและทรัพย์สิน																		
๒๔.	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๑๑๘,๑๖๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๗๒๐	๑๑๔,๕๖๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๑๙,๐๘๐	(๒๘,๑๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๑๗๑,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(ว่างเดิม)
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้																		
๒๖.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๑๕๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๑๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๗๖๐	๑๑๗๖,๖๔๐	๑๑๙๙,๒๔๐	๔๒๑,๒๐๐	(ว่างเดิม)
๒๗.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๑๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๗๕๐	๒๐,๐๗๐	๑๑๑๕,๗๘๐	๑๑๑๔,๗๑๐	๑๕๔,๘๒๐	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๑๗๑,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(ว่างเดิม)
	งานผังเมืองและทะเบียนทรัพย์สิน																		
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๙.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๖,๐๐๐	๑๘,๑๖๐	๖๘๑,๔๐๐	๖๑๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	(๔๗,๑๒๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๐.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๑๘,๑๒๐	๒๘๓,๓๒๐	๓๐๐,๓๖๐	๓๑๘,๔๘๐	(๒๒,๒๗๐)
๓๑.	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๔๐๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๔๒๙,๗๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๘๒,๘๘๐	(๓๓,๗๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๒.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๗๒๐	๑๗๐,๐๘๐	๑๗๗,๗๖๐	๒๐๕,๖๘๐	(๑๕,๒๓๐)
๓๓.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๗๖,๔๔๐	(๑๔,๕๔๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๓๔.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๗๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๗๗,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
(๔)	รวม		๓๕	๒๓	๙,๖๓๒,๓๔๐	๖๑๐,๘๐๐	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	๕๓๖,๓๖๐	๕๘๑,๐๖๐	๖๑๔,๕๘๐	๑๐,๗๗๙,๕๐๐	๑๑,๓๖๐,๕๖๐	๑๑,๗๗๕,๑๔๐	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%**															๑,๖๑๖,๗๒๕	๑,๗๐๔,๐๘๔	๑,๗๙๖,๒๗๑	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๑๒,๓๙๖,๔๒๕	๑๓,๐๖๔,๖๔๔	๑๓,๗๗๑,๔๑๑	
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															๓๘.๒๑	๓๘.๓๖	๓๘.๕๑	

หมายเหตุ การคำนวณงบประมาณรายจ่าย

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๓๐,๘๙๔,๖๐๐.- บาท

๑. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ = ๓๐,๘๙๔,๖๐๐ x ๕% + ๓๐,๘๙๔,๖๐๐

= ๑,๕๔๔,๗๓๐ + ๓๐,๘๙๔,๖๐๐

= ๓๒,๔๓๙,๓๓๐ = ๓๘.๒๑

๒. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ = ๓๒,๔๓๙,๓๓๐ x ๕% + ๓๒,๔๓๙,๓๓๐

= ๑,๖๒๑,๙๖๗ + ๓๒,๔๓๙,๓๓๐

= ๓๔,๐๖๑,๒๙๗ = ๓๘.๓๖

๓. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ = ๓๔,๐๖๑,๒๙๗ x ๕% + ๓๔,๐๖๑,๒๙๗

= ๑,๗๐๓,๐๖๕ + ๓๔,๐๖๑,๒๙๗

= ๓๕,๗๖๔,๓๖๒ = ๓๘.๕๑

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (๑)

กลุ่มงานอำนวยการ

๑.งานบริหารทั่วไป
- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
-พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
-ภารโรง (๑) - ยาม (๑) - คนงาน (๑)

๒.งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)

๓.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) (๑)

๔.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลุ่มงานปกครอง

๑.งานนิติการ
- นิติกร (ชก.) (๑)

๒.งานสวัสดิการสังคม
- นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

๓.งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก) (๑) (กำหนดเพิ่ม)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (คศ.๒) (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
-ผู้ดูแลเด็ก (๑)

๔.งานส่งเสริมการเกษตร

๕. งานบริหารงานสาธารณสุข

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผอ. ศพด.	สายงานการสอน		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ครูผู้ช่วย	ครู		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๒	๔	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๔	๓	๑๗

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (๑)

กลุ่มงานบริหารงานคลัง

๑.งานการเงินและบัญชี
- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานการคลัง (ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

๒.งานสถิติการคลัง
๓.งานบำเหน็จบำนาญ
๔.งานบริหารงานทั่วไป

กลุ่มงานพัฒนารายได้

๑.งานพัสดุและทรัพย์สิน
- นักวิชาการพัสดุ (ปก) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ปก.) (๑)

๒.งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

๓.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๓	-	-	-	๑	๒	-	-	๓	-	๑๐

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (๑)

งานควบคุมอาคาร

-

งานแบบแผนและก่อสร้าง

- นายช่างโยธา (ชง.) (๑)

<u>พนักงานจ้าง</u>

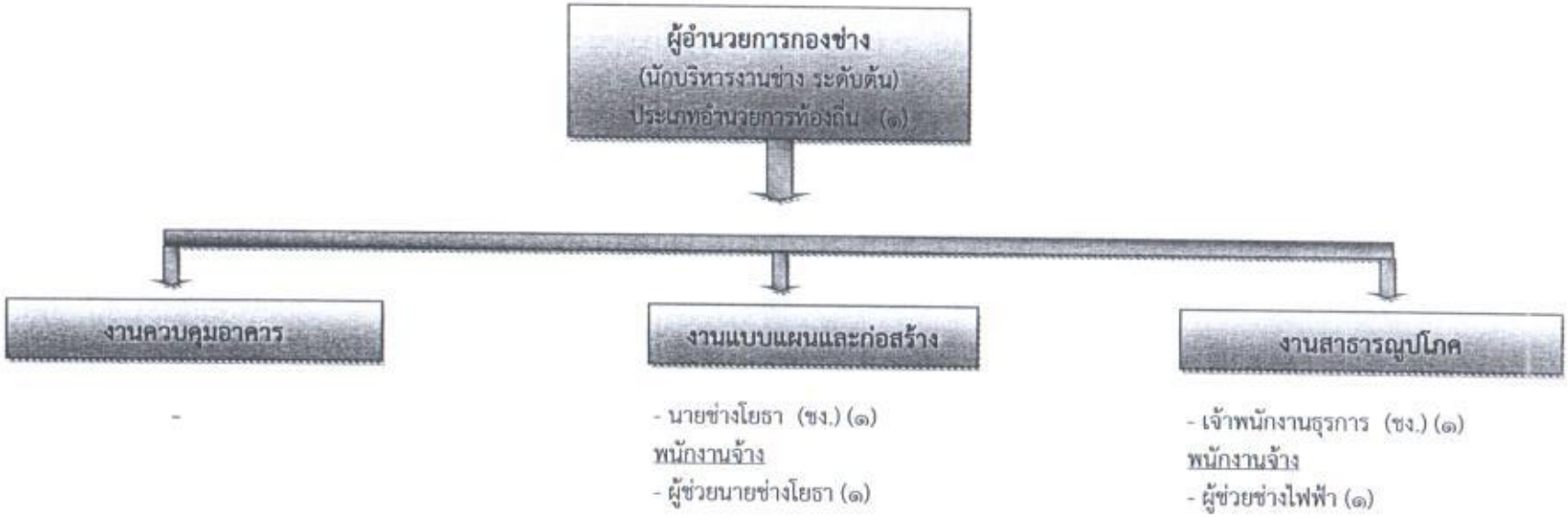
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

งานสาธารณูปโภค

- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)

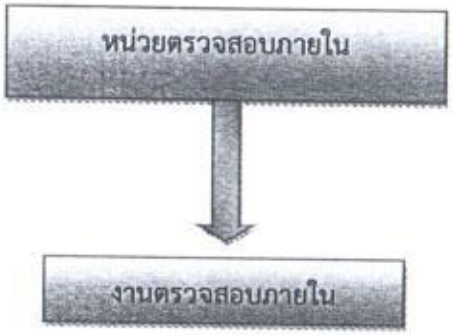
<u>พนักงานจ้าง</u>

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	-	๕

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	จ.อ.ภิรมย์ ปั้นวงศ์	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๖๙๐,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๕๘,๒๔๐
๒	- ว่าง -		๒๑-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๖,๐๐๐	-	๔๔๗,๙๔๐
	สำนักปลัด อบต.(๐๑)											
๓	นายวาทิต รักษาพล	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๑-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๐๙,๘๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๔๔,๒๔๐
	กลุ่มงานอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป											
๔	นางกรแก้ว สมเดช	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๔๔๒,๒๐๐	-	-	๔๔๒,๒๐๐
๕	นางสาวรชนีกร รักษารัตน์	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ	-	๑๔๙,๔๐๐	-	-	๑๔๙,๔๐๐
๖	นายสุรพล ศรีแค	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๙,๒๔๐	-	-	๑๔๙,๒๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗	นายปัญญา สกุณา	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๘	- ว่าง -		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๙	นายสุรชัย ชื่นกลิ่น	ม.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
	งานการเจ้าหน้าที่											
๑๐	- ว่าง -	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๑-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๑-๑-๐๑-๑๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๖๙,๒๐๐	-	-	๔๖๙,๒๐๐
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน											
๑๑	นางสาวมนทิรา คงสีชาย	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๑-๐๑-๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑-๑-๐๑-๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๖๕,๔๐๐	-	-	๒๖๕,๔๐๐
	กลุ่มงานปกครอง											

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	งานนิติกร											
๑๒	นายชวนากร แก้วกาญจน์	นบ. (นิติศาสตร์บัณฑิต)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๔๘๓,๑๒๐	๕๔,๐๐๐	-	๕๓๗,๑๒๐
	งานสวัสดิการสังคม											
๑๓	น.ส.จีราวรรณ ชื่นสระ	ศศ.บ. เศรษฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๗๔,๐๘๐	-	-	๓๗๔,๐๘๐
	หน่วยงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๔	นางสาวเสาวรส ทิพย์ยอดศรี	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้างานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้างานพัฒนาชุมชน	-	๒๑๒,๘๘๐	-	-	๒๑๒,๘๘๐
	ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๑๕	- ว่าง -		๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๖							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
๑๗	- ว่าง -		๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๙	ครู	คศ. ๒	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๕๙	ครู	คศ. ๒	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๘	นางสาวปิยวรรณ ทองรักษ์จันทร์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๐	ครู	คศ. ๒	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๖๐	ครู	คศ. ๒	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
	หน่วยงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)											
๑๙	นางพนารัตน์ บุญจริง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		-	-	๔๗,๗๖๐ (อบต.สมทบ)
	กองคลัง (๐๔)											

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๐	นางรัฐฎาภรณ์ จันแก้ว	ศศ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๑-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๑๘,๒๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๕๖,๖๘๐
	กลุ่มงานบริหารงานคลัง											
	งานการเงินและบัญชี											
๒๑	- ว่าง -		๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๒	นางสารภี ทองเพ็ง	บธ.บ. (การจัดการ)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง./ชง.	๓๗๘,๘๘๐	-	-	๓๗๘,๘๘๐
๒๓	- ว่าง -		๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๗๗,๙๐๐	-	-	๒๗๗,๙๐๐
	หนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๔	นางสาวสุภาพร ทองกิ่ง	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
	กลุ่มงานพัฒนารายได้											
	งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๒๕	นางสุปรียา สุขศิริ	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๓๘,๓๖๐	๓๖,๐๐๐	-	๓๗๔,๓๖๐
	หนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๖	- ว่าง -		-	ผู้ช่วยเจ้าหนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหนักงานพัสดุ	-	๑๖๒,๒๔๐	-	-	๑๖๒,๒๔๐
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้											
๒๗	- ว่าง -		๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๘	- ว่าง -		๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปะ./ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๗๗,๙๐๐	-	-	๒๗๗,๙๐๐
	หนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๒๙	- ว่าง -		-	ผู้ช่วยเจ้าหนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๒,๒๔๐	-	-	๑๖๒,๒๔๐
	กองช่าง (๐๕)											
๓๐	นายจารุวัต เอียดสังข์	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๐๗,๔๔๐
๓๑	น.ส.ลดาวัลย์ เดิมเต็ม	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๖๗,๒๔๐	-	-	๒๖๗,๒๔๐
๓๒	นายชัชชัย ชนะกุล	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๐๕,๓๖๐	-	-	๔๐๕,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)											
๓๓	นายธีรยุทธ ยอดแก้ว	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๒,๗๖๐	-	-	๑๘๒,๗๖๐
๓๔	ว่าที่ ร.ต.ธำรงค์ จตุทอง	ปวส. (ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๔,๔๘๐	-	-	๑๗๔,๔๘๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๓๕	- ว่าง -	-	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๑-๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สูงของประชาชนเป็น หลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกลหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประโยชน์เป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และระบบดิจิทัลทันสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีความเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตัวเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือเป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวสู่สภาพการเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรรัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessmemt) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

อบต.เสือหึง

(นายนพภาพร ศรีแค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

สำเนาถูกต้อง

(นายวาทิต รักษาพล)

หัวหน้าสำนักปลัด

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

ที่ ๘๓ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายนพภาพร ศรีแค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง

สำเนาถูกต้อง

(นายวาทิต รักษาพล)

หัวหน้าสำนักปลัด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

<u>ผู้มาประชุม</u>

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายนพภาพร ศรีแค	ประธานกรรมการ	
๒	จ่าเอกภิรมย์ ปั้นวงศ์	กรรมการ	
๓	นางรัชฎาภรณ์ จันแก้ว	กรรมการ	
๔	นายจารุวัต เอียดสังข์	กรรมการ	
๕	นายวาทิต รักษาพล	กรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวทิพย์สุนันท์ สนทะมิโน	ผู้ช่วยเลขานุการ	

<u>ผู้ร่วมประชุม</u>

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ

สำเนาถูกต้อง

(นายวาทิต รักษาพล)
หัวหน้าสำนักปลัด

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง
องค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

****

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ**

แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ที่ ๙๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้มีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารสวนตำบลเสือหึง ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

-

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อพิจารณา**

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องอื่นๆ**

.....

.....

.....

สำเนาถูกต้อง

(นายวาทิต รักษาพล)
หัวหน้าสำนักปลัด

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายนพภาพร ศรีแค : แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ที่ ๙๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้มีหน้าที่จัดทำและปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรสำหรับการพัฒนา พร้อมกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

นายนพภาพร ศรีแค : มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล แจ้งรายละเอียดการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

นักทรัพยากรบุคคล : การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘-๒๙๕ โดยมีส่วนประกอบ ๙ ส่วน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
๕. แผนพัฒนาบุคลากร
๖. หลักสูตรการพัฒนา
๗. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๘. การติดตามและประเมินผล
๙. ภาคผนวก

สำเนาถูกต้อง

(นายวาทิต รักษาพล)
หัวหน้าสำนักปลัด

/ ประกอบกับ หนังสือ...

ประกอบกับ หนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๓๒๓ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยกำหนดให้เป็นแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมเร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และเสนอต่อ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา และงานการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๒๒ คน ครบทุกประเภทบุคลากรและตำแหน่ง พร้อมรายละเอียดความต้องการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๑. ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๒. ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๓. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น
๔. ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แยกประเด็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดตามแบบสรุปสำหรับผู้บริหาร การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันองค์การ โดยพบว่าบุคลากรแต่ละคนจะมีความต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ งาน ตลอดจนความผูกพันต่องานและต่อองค์กรแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามการพัฒนาในยุคปัจจุบันไม่จำเป็นต้องเป็นการส่งคนเข้ารับการฝึกอบรมจากองค์กรภายนอกเพียงอย่างเดียว อาจสามารถจัดโครงการฝึกอบรมในหน่วยงานได้เอง การพัฒนาบางอย่างไม่ต้องมีการฝึกอบรม ใช้เพียงการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ก็ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรได้เช่นกัน

และข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรได้ จากนั้นก็จะสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกับ SWOT ที่ได้ จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันวิเคราะห์เรื่อง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล

/จุดแข็ง (Strengths)

สำเนาถูกต้อง

(นายวาทิต รักษาพล)
ปลัด

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) มีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรไว้ทุกส่วนราชการ ๒) มีอัตรากำลังเป็นไปตามระเบียบเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และมีตำแหน่ง ตลอดจนจำนวนอัตรากำลังที่ครอบคลุมต่อการปฏิบัติงานทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความสามารถเฉพาะตัวเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ ๕) ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหาร และการสื่อสารกับบุคลากรที่ชัดเจน ตรงประเด็น พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	๑) บุคลากรบางส่วนไม่กระตือรือร้นต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้และสมรรถนะ ๒) มีงานฝากที่ไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำงานบางคนบางตำแหน่งต้องปฏิบัติงานเยอะเกินความจำเป็น ๔) บ่อยครั้งที่การประสานงานและการสื่อสารระหว่างส่วนราชการทำให้เข้าใจคลาดเคลื่อน ทำให้ต้องทำงานซ้ำซ้อนจนขาดประสิทธิภาพ
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
๑) รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณสำหรับการบริการสาธารณะของภารกิจถ่ายโอนต่างๆ ตาม พรบ.การกระจายอำนาจฯ ๒) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ AI เข้ามามีส่วนให้การปฏิบัติงานรวดเร็วยิ่งขึ้น	๑) การเปลี่ยนแปลงนโยบายอันเป็นผลจากการเมืองที่เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ไม่เป็นเอกภาพ ๒) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจถ่ายโอนที่มีจำนวนมากและยุ่งยากซับซ้อน ๓) ระเบียบ/ข้อกฎหมาย มีจำนวนมากและเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ตลอดจนแนวทางปฏิบัติยังไม่มีความชัดเจนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถถือปฏิบัติได้เลย

นายนพภาพร ศรีแค ฯ : การกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากร อยากให้คนในองค์กรรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ AI เข้ามามีบทบาทต่อการทำงาน ขณะเดียวกันต้องไม่ลืมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมที่เป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานราชการ อีกทั้งจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพราะจะสามารถสร้างความแตกต่างเมื่อต้องเทียบกับองค์กรอื่นได้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล : ดังนั้นวิสัยทัศน์ ควรเป็น "มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง แสวงหาความรู้ควบคู่คุณธรรม สร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน"

สำเนาถูกต้อง

(นายวาทิต รักษาพล)
ห[illegible]นักปลัด

ผอ.กองช่าง : ดังนั้นยุทธศาสตร์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์สามารถเกิดขึ้นได้จริงควรมี ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด ๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐

๒. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

ตัวชี้วัด ๑. บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามความสนใจของตนเองหรือประเด็นที่หน่วยงานเห็นว่าบุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม ด้วยรูปแบบการอบรมออนไลน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๒. ผู้บริหารและบุคลากรได้เข้าร่วมเรียนรู้แนวทางปฏิบัติหรือวิธีดำเนินงานจากหน่วยงานต้นแบบเพื่อนำมาปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด ๑. บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการ KM Day ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ และได้จัดเก็บองค์ความรู้จากการประกวดในโครงการข้างต้นอย่างน้อย ๒ หัวข้อไว้บนเว็บไซต์องค์กร

๒. บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติและถือปฏิบัติตามแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลได้อย่างถูกต้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ตัวชี้วัด ๑. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๒. บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างเสริมความผูกพันขององค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

สำเนาถูกต้อง

/ที่ประชุม ...

(นา[illegible]ษาพล)
หัวหน้า[illegible]ปลัด

ที่ประชุม : **เห็นชอบ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร**

ผอ. กองคลัง : ในการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องมีการใช้งบประมาณ ดังนั้น ให้มีการคำนวณและตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เพียงพอกับความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความประโยชน์ของหน่วยงานราชการและความประหยัดด้วย

ปลัด อบต. : การติดตามและประเมินผลของการดำเนินการเป็นเรื่องที่สำคัญในการทราบผลการดำเนินการเป็นไปตามแผนหรือไม่ และแผนที่ดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างไร ดังนั้นต้องมีตัวชี้วัดในการติดตามและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ โดยวิธีการดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

ที่ประชุม : **มีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ**

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล : เมื่อทุกหัวข้อมีความชัดเจนแล้ว มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดทำรูปเล่มแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องอื่น ๆ**

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึก
(นางสาวทิพย์สุนันท์ สนทะมิโน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

สำเนาถูกต้อง
(นายวาทิต ภักดีพล)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
(นายนพภาพร ศรีแค)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสือหึง
ประธานคณะกรรมการฯ