



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง  
อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงจึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๑๑ /๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบอนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง จึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

## ๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบการทำงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงเป็นประธาน ปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรจะมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรีและปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ

รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และ ต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละ ส่วน ราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการ กำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมี กระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบาง ประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึง ทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณ อัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน ราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของ หน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ย อัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณคน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความ เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุกว้างขวางมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการ

เกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเขต อบต ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

## สภาพปัญหา

### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- ๑.๓ การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- ๑.๕ น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๑.๖ ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร
- ๑.๗ ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทันสมัย

### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการส่งเสริมอาชีพ
  - ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน
- ๒.๒ ประชาชนขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
  - ผลผลิตการเกษตรตกต่ำ

### ๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาขาดความรู้เรื่องสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาเรื่องโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

### ๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- ๔.๒ เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- ๔.๓ วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ ขาดการเรียนรู้ ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์

### ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ ศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ
- ๗.๔ ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร
- ๗.๕ บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง , ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนหินคลุกลูกรัง
- ๑.๒ วางท่อระบายน้ำ , วางท่อเมนประปาใหม่
- ๑.๓ ประสานกับองค์กรโทรศัพท์ ขอขยายเลขหมายทั้งหมดหมู่บ้าน
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องทาง

### ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้างระบบการผลิตการเกษตร
- ๒.๒ ต้องการความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมทั้งมีการไปศึกษาดูงาน
- ๒.๓ ต้องการได้รับการสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

### ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพ อนามัย
- ๓.๒ ต้องการให้ดูแลและให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์
- ๓.๓ ต้องการให้มีการกำจัดขยะและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ จัดโครงการสวัสดิการผู้สูงอายุ

### ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ต้องการให้มีการวางท่อเมนประปาหมู่บ้านใหม่
- ๔.๒ ต้องการระบบประปาที่ทันสมัย , ระบบประปาผิวดิน
- ๔.๓ ต้องการให้มีเครื่องกรองน้ำกินเพื่อการบริโภคครบทุกหมู่บ้าน
- ๔.๔ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืชในคลอง

### ๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา และการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ๕.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๕ จัดการแข่งขันกีฬาตำบลต้านยาเสพติด
- ๕.๖ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ จัดให้มีการขุดลอกคลองเพื่อป้องกันการตื้นเขิน
- ๕.๒ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นอันตรายของการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช
- ๕.๓ ตัดต้นไม้สองข้างทางและปรับปรุงทัศนียภาพสองข้างทาง

### ๗. ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ส่งเสริมให้มีการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมในสายงาน
- ๗.๒ จัดประชุมประชาคมเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงการลดจำนวนปริมาณขยะตั้งแต่ระดับครัวเรือน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่างๆ เช่น

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗(๑)
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร มาตรา ๖๘(๑)
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘(๒)
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘(๓)
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖(๔)
๖. การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖(๕)

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)
๒. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘(๔)
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗(๒)
๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗(๖)
๕. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)
๖. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖(๑๐)
๗. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖(๑๒)



### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การผังเมือง มาตรา ๖๘(๑๓)
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗(๔)
๓. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘)
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖(๑๗)
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๕(๑๕)
๖. การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖(๒๘)

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘(๖)
๒. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘(๗)
๓. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘(๕)
๔. ให้มีตลาด มาตรา ๖๘(๑๐)
๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖(๑)
๖. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖(๗)
๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖(๘)

### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗(๒)
๒. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗(๗)
๓. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖(๑๘)

### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗(๘)
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)
๓. การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖(๙)

### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทำมางได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

“เศรษฐกิจดี มีสาธารณูปโภคพร้อม สิ่งแวดล้อมน่าดู ความรู้เทียบทัน ชุมชนเข้มแข็ง”

### พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านแหล่งน้ำให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคนและเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

พันธกิจที่ ๔ ปรับปรุงและพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

พันธกิจที่ ๕ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๖ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจที่ ๗ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา

พันธกิจที่ ๘ รักษาศิลปวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิมให้คงอยู่และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

พันธกิจที่ ๙ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของประชาชนในตำบลให้ดีขึ้น

พันธกิจที่ ๑๐ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกร

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร

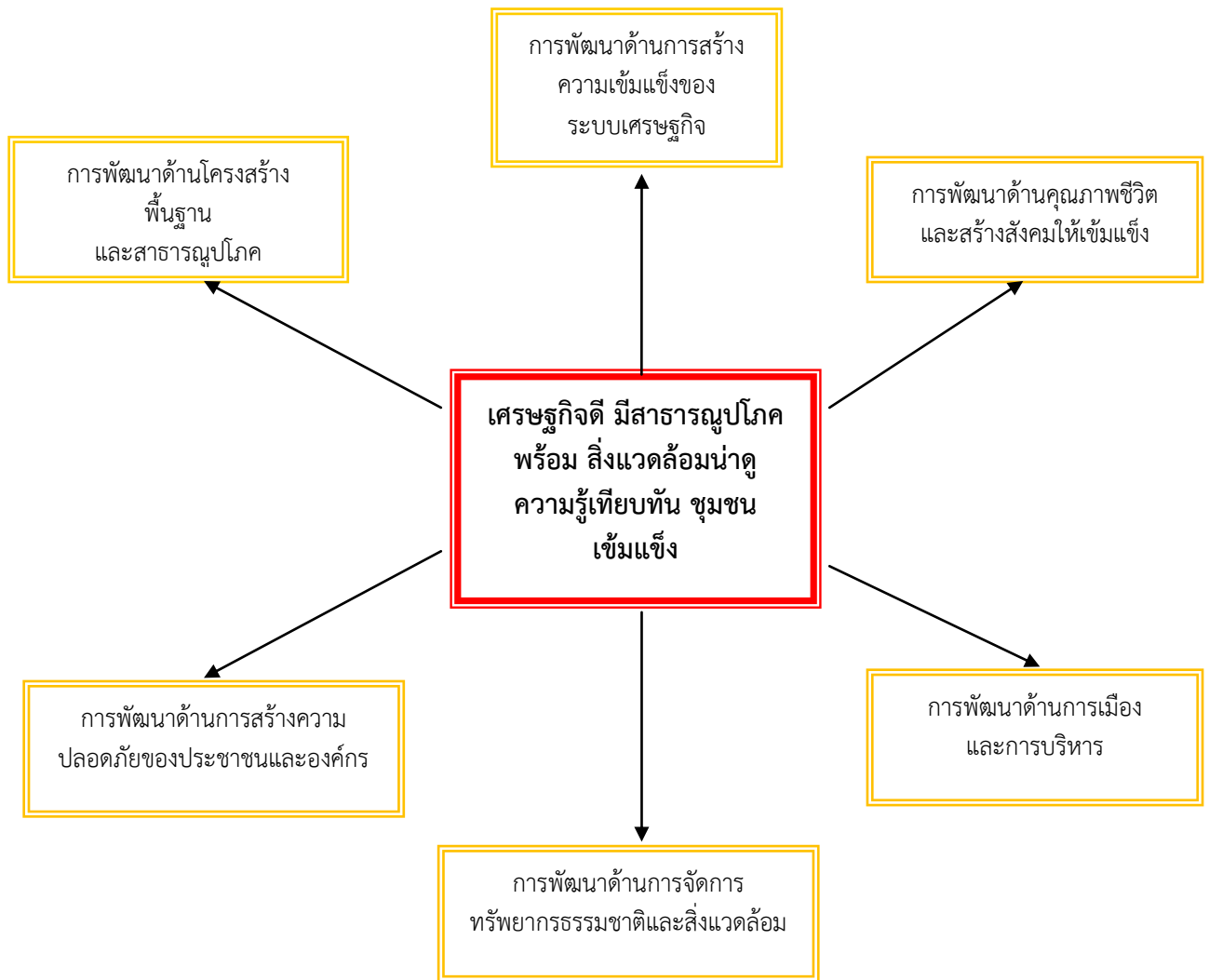
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

## แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และรางระบายน้ำ</li> <li>2. พัฒนาระบบจราจร</li> <li>3. ขยายเขตไฟฟ้า</li> <li>4. พัฒนาระบบประปา</li> <li>5. ก่อสร้างปรับปรุง/ปรับทอกระจายข่าว</li> <li>6. ก่อสร้างศาลาประชาคม/อาคารเอนกประสงค์</li> </ol>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</li> <li>2. ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้</li> <li>3. ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน</li> <li>4. ส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>5. ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย</li> </ol>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การส่งเสริมการสาธารณสุข</li> <li>2. การส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>3. ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>4. ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน</li> <li>5. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม</li> <li>6. ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน</li> <li>7. ส่งเสริมการมีที่อยู่อาศัยและที่ทำกินเป็นของตนเอง</li> <li>8. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน</li> </ol>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การพัฒนาด้านการสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร</li> <li>2. แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน</li> </ol>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แนวทางการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>2. แนวทางการเฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>3. แนวทางการบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>4. บริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืน</li> <li>5. การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สาธารณะ</li> </ol>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> <li>2. แนวทางการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของ อบต.</li> <li>3. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร</li> <li>4. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน</li> <li>5. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารายได้</li> </ol>

## ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงเป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

##### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พุทธศักราช ๒๕๕๘ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

#### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ๒ ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในในกลุ่มจังหวัด

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการขาดผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ๓ ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

#### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

๔. อัตรการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ๔ ด้านสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ

๒. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร

๒. สภาพสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ

๓. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

#### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง

๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

#### **วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

##### **จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

##### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว

๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

#### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งอุทกภัย

#### **วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหาร**

##### **จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดราชบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง จึงได้นำเอายุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง มาวิเคราะห์ภารกิจและสามารถกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ เช่น

**ภารกิจหลัก**

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**ภารกิจรอง**

๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๓. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้ อบต. เป็นประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรာ แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงได้นำผลการวิเคราะห์ มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมี ภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้างและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วย อะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา โดย ได้ระบุรายละเอียดทุกส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงได้กำหนดภารกิจด้านต่าง ๆ ในสำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การพัฒนา
<b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	<b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
<b>สำนักปลัด</b> ๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๓ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๑.๔ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑.๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑.๖ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๑.๗ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑.๘ ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) (งบอุดหนุน) ๑.๙ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)*ยุบเลิก	<b>สำนักปลัด</b> ๑.๒ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑.๓ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๑.๔ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑.๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑.๖ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๑.๗ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑.๘ ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑) (งบอุดหนุน) ๑.๙ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)*กำหนดเพิ่ม	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร ข้อ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้อ ๒ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง ข้อ ๕ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ข้อ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน ข้อ ๘ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</u>            ๑.๑๐ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน  <u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ</u>            ๑.๑๑ พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา)            ๑.๑๒ คนสวน            ๑.๑๓ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)</p> <p><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>            ๑.๑๔ คนงาน (๔ อัตรา)</p>	<p><u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</u>            ๑.๑๐ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน  <u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ</u>            ๑.๑๑ พนักงานขับรถยนต์ (๒ อัตรา)            ๑.๑๒ คนสวน            ๑.๑๓ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)  <b>๑.๑๔ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๒ อัตรา) *กำหนดเพิ่ม</b>  <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>            ๑.๑๕ คนงาน (๔ อัตรา)</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u>            การสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร            ข้อ ๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน            ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</u>            การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง            ข้อ ๒ ส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น            ข้อ ๓ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ            ข้อ ๔ ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน</p>
<p><u>กองคลัง</u>            ๑.๑๕ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)            ๑.๑๖ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน            ๑.๑๗ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)            ๑.๑๘ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน</p>	<p><u>กองคลัง</u>            ๑.๑๖ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)            ๑.๑๗ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน            ๑.๑๘ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)            ๑.๑๙ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u>            การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร            ข้อ ๕ การพัฒนาและปรับปรุงรายได้</p>
<p><u>กองช่าง</u>            ๑.๑๙ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)            ๑.๒๐ นายช่างโยธา (ปง./ชง.)</p>	<p><u>กองช่าง</u>            ๑.๒๐ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)            ๑.๒๑ นายช่างโยธา (ปง./ชง.)</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</u>            การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค            ข้อ ๑ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและทางระบายน้ำ            ข้อ ๒ การพัฒนาระบบจราจร</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป ๑.๒๑ คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป ๑.๒๓ คนงาน <b>๑.๒๔ คนงาน (๑ อัตรา)*กำหนดเพิ่ม</b>	ข้อ ๓ ขยายเขตไฟฟ้า ข้อ ๔ พัฒนาระบบประปา ข้อ ๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุงหอกระจายข่าว ข้อ ๖ ก่อสร้างศาลาประชาคม/อาคารเอนกประสงค์

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว และได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

บัญชีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
 มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓  
 แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้งนี้อย่างไร (+เพิ่ม/-ลด)			หมายเหตุ
			อัตรากำลังเดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)</b> หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานบริหารงานทั่วไป นักจัดการงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานกรเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานนโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานการศึกษาพัฒนาเด็กปฐมวัย ครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๐-๔๗๓	-	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (งบอุดหนุน) พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) คนสวน (ทักษะ) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงาน	-	-	๔	๓	๑	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ขอปรับปรุงในครั้ง (+เพิ่ม/-ลด)			หมายเหตุ
			อัตรา กำลัง เดิม	ไม่ว่าง	ว่าง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>												
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ นักวิชาการพัสดุ เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
คนงาน	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>												
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	
- งานก่อสร้างและออกแบบ นายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
คนงาน	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	-	-	๒๙	๒๒	๗	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	

ประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (รวมงบอุดหนุน)  
ประมาณการรายจ่ายด้านบุคลากรรวมกับประโยชน์ตอบแทนอื่น

จำนวน ๒๖,๒๕๐,๐๐๐ บาท  
จำนวน ๗,๘๒๔,๗๓๘ บาท  
คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๘๐

ประมาณการรายรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ไม่รวมงบอุดหนุน)  
ประมาณการรายจ่ายด้านบุคลากรรวมกับประโยชน์ตอบแทนอื่น

จำนวน ๑๖,๐๓๗,๙๑๐ บาท  
จำนวน ๗,๘๒๔,๗๓๘ บาท  
คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗๘

ลงชื่อ..พิมพ์พรรณ จันทร์รูปงาม...ผู้ตรวจสอบข้อมูล  
(นางสาวพิมพ์พรรณ จันทร์รูปงาม)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

ลงชื่อ...วรเดช กาญจนอนันท์.....ผู้รับรองข้อมูล  
(นายวรเดช กาญจนอนันท์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

**ตารางสรุปการวิเคราะห์ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง อำเภوتاม่วง จังหวัดกาญจนบุรี**  
**สำนักปลัด**

ตำแหน่ง/งาน	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (ตามการวิเคราะห์งาน)
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ - พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถยนต์ ๒ อัตรา,คนสวน, พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๒ อัตรา*กำหนดเพิ่ม) - พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน ๔ อัตรา) - งานบริหารงานทั่วไป	๓.๐๐ ๑.๕๙ ๑.๕๐ ๘.๓๔ ๕.๐๔
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ - งานการเจ้าหน้าที่	๑.๕๘
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ - งานนโยบายและแผน	๑.๕๔
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.จพง.พัฒนาชุมชน) - งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์	๑.๘๖ ๑.๒๖
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน - งานธุรการ	๑.๘๖
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)*ยุบเลิก - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)*กำหนดเพิ่ม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ๑.๒๔
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (มีคำสั่งมอบหมายงาน) - งานการศึกษา - ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก คศ.๑ - พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก) - งานพัฒนาเด็กปฐมวัย	๑.๖๔ ๑.๒๖ ๑.๒๖
รวม	๓๒.๙๗

ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสังกัดสำนักปลัด ทั้งสิ้น ๑๔ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา

\*ขอกำหนดเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

\*ยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

## กองช่าง

ตำแหน่ง/งาน	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ(ตามการวิเคราะห์งาน)
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) - งานบริหารงานช่าง	๑.๕๙
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภค	๒.๒๙
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) - งานธุรการ	๑.๒๖
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)*กำหนดเพิ่ม - งานทั่วไป	๑.๒๖
รวม	๖.๔๐

ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสังกัดกองช่าง ทั้งสิ้น ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

\*ขอกำหนดเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

## กองคลัง

ตำแหน่ง/งาน	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (ตามการวิเคราะห์งาน)
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) - งานบริหารงานการคลัง	๑.๖๘
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน - งานการเงินและบัญชี	๑.๕๔
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑.๓๖
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (ปก./ชก.) - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑.๕๘
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) - งานธุรการ	๑.๒๖
รวม	๗.๔๒

ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสังกัดกองคลัง ทั้งสิ้น ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

**\*โดยสรุปแล้วในการวิเคราะห์ตำแหน่งมีงานที่ต้องปฏิบัติทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา แต่ในความเป็นจริงมีตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังของ อบต.ท่าม่วง อยู่ ๒๖ อัตรา\*\***

## ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงจะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับนำไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตราค่าจ้างคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			(เพิ่ม/ลด)			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ทัน	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๔๕๐	๓๓,๓๒๐	๔๓๐,๕๖๐	๔๔๔,๐๐๐	๔๕๗,๓๒๐	
<b>สำนักปลัด อบต. (๑๑)</b>																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ทัน	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๒๐๐	๔๖๙,๖๔๐	๔๗๗,๓๒๐	๔๙๐,๕๒๐	
๓	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๔๕๐	๓๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๕๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๒๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๔๕๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๕๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๐๘๐	๓๕๖,๓๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๓๐,๐๘๐	๓๐,๔๕๐	๒๔๙,๓๒๐	๒๕๙,๔๘๐	๒๖๙,๘๘๐	
๘	ครูผู้ดูแลเด็ก(งบบุคลากร)	กศ. ๓	๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	*ว่าง
<b>พนักงานจ้างสำนักปลัด</b>																			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	-	๓	๓	๓๙๗,๖๔๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๕๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๕๖๐	๒๑๓,๘๘๐	๒๒๒,๘๘๐	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๒	๒	๒๙๐,๒๘๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๓๑,๖๕๐	๓๒,๒๕๐	๓๒,๓๒๐	๓๐๑,๓๒๐	๓๑๕,๕๒๐	๓๒๖,๘๘๐	
๑๒	คนสวน(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๕,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๕๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)งบบุคลากร	-	๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๑๔	คนขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	-	๒	๐	๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๒๒๕,๖๐๐	๙,๓๒๐	๙,๖๐๐	๒๒๕,๖๐๐	๒๓๔,๙๒๐	๒๔๔,๓๒๐	*ว่าง
๑๕	คนงาน	-	๕	๓	๔๓๒,๐๐๐	-	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	*ว่าง ๓



กองคลัง (๑๔)																			
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๙,๖๔๐	๔๗๗,๙๖๐	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	*ว่าง
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๙๓,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๕๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	
พนักงานจ้างกองคลัง																			
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง (๑๕)																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๑,๖๒๐	๔๖๙,๒๔๐	๔๗๘,๘๖๐	*ว่าง
๒๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	*ว่าง
พนักงานจ้างกองช่าง																			
๒๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	คนงาน	-	๑	๐	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	*ว่าง
(๕)	รวม		๒๙	๒๒	๕,๙๕๖,๘๒๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๙	๒๙	๒๙	๐	๐	๐	๙๖๕,๓๐๐	๙๖๖,๙๙๐	๙๖๘,๕๐๐	๖,๘๐๙,๑๒๐	๗,๐๑๑,๐๖๐	๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๐๒๐,๖๔๔	๑,๐๕๑,๖๕๙	๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๗,๘๒๙,๗๖๔	๘,๐๖๒,๗๑๙	๐	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๖,๒๕๐,๐๐๐	๒๗,๕๖๒,๕๐๐	๒๘,๙๕๐,๖๒๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙,๘๕๐	๒๘,๒๕๕	๒๘,๖๘๕	

ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (รวมเงินอุดหนุน) ๒๖,๒๕๐,๐๐๐ บาท  
 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๒๕๖๔ ๗,๘๒๙,๗๖๔ บาท  
 คิดเป็นร้อยละ ๒๙,๘๕๐

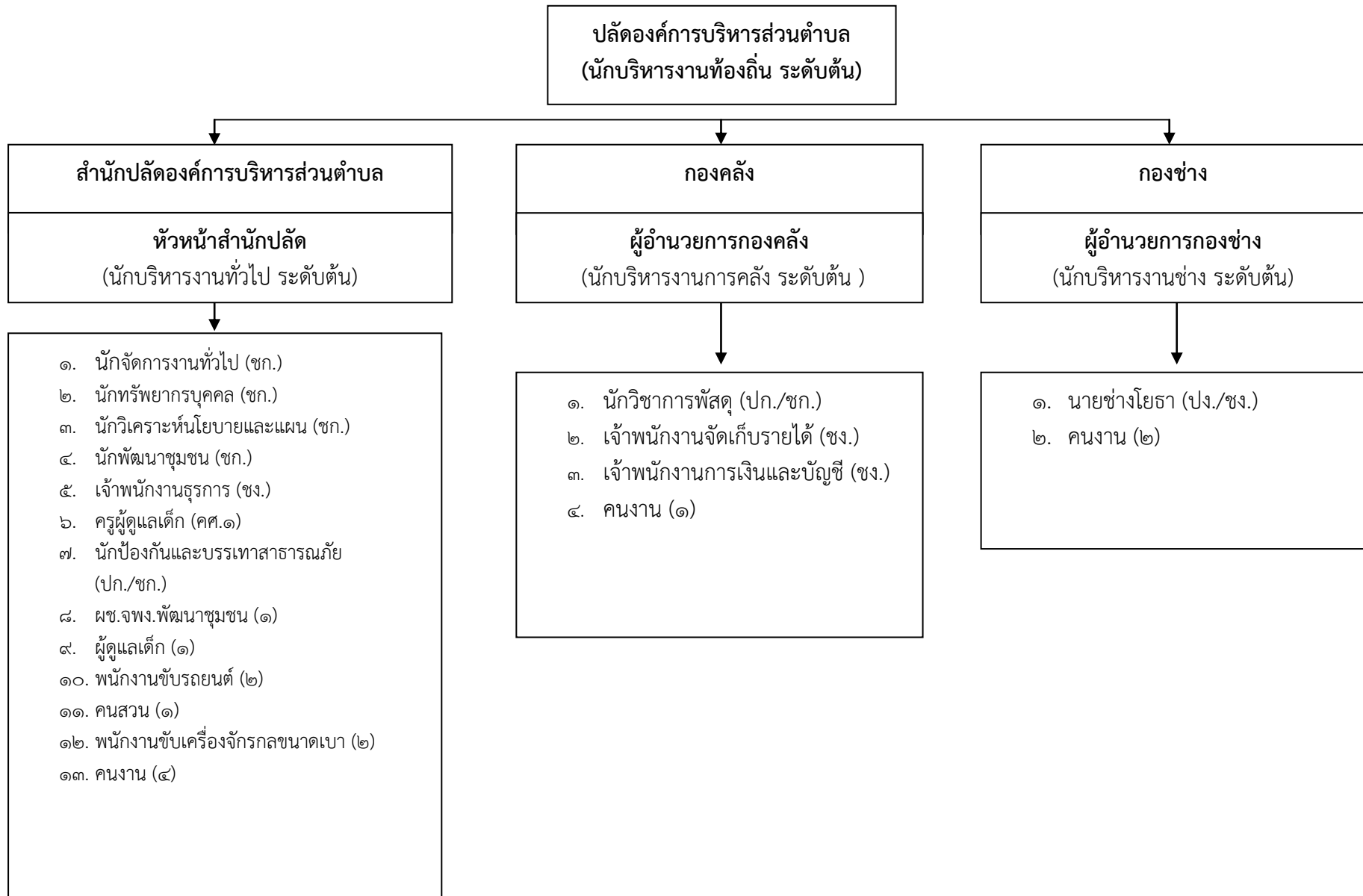
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๑๖,๐๓๗,๙๑๐ บาท  
 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๒๕๖๔ ๗,๘๒๙,๗๖๔ บาท  
 คิดเป็นร้อยละ ๔๘,๗๘๕

ลงชื่อ.....พิมพ์พรรณ จันทร์รุ่งงาม.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล  
 (นางสาวพิมพ์พรรณ จันทร์รุ่งงาม)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

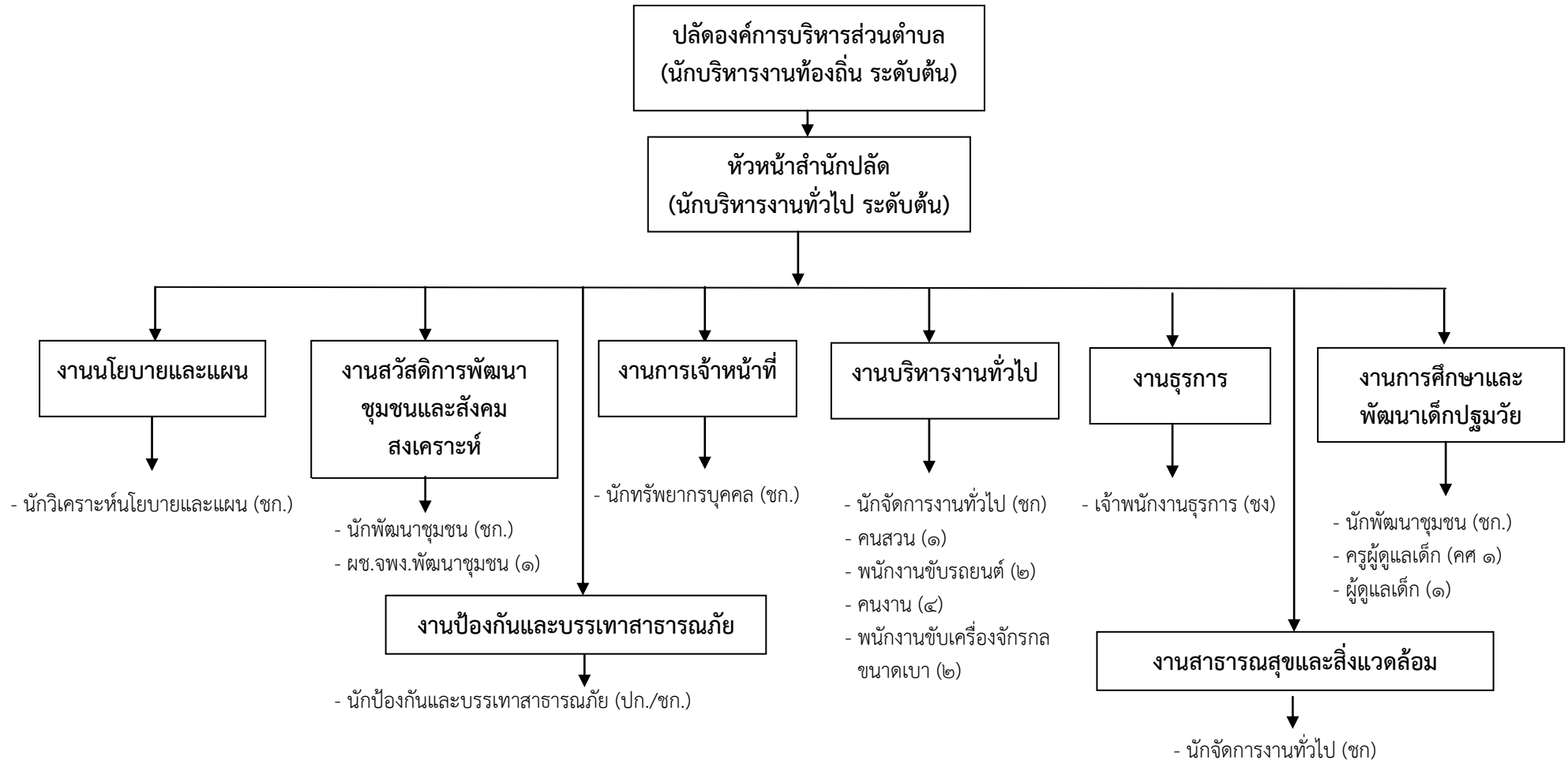
ลงชื่อ.....ณรงค์ อินทร์ปัญญา.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล  
 (นายณรงค์ อินทร์ปัญญา)  
 ผู้อำนวยการกองคลัง

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง  
องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

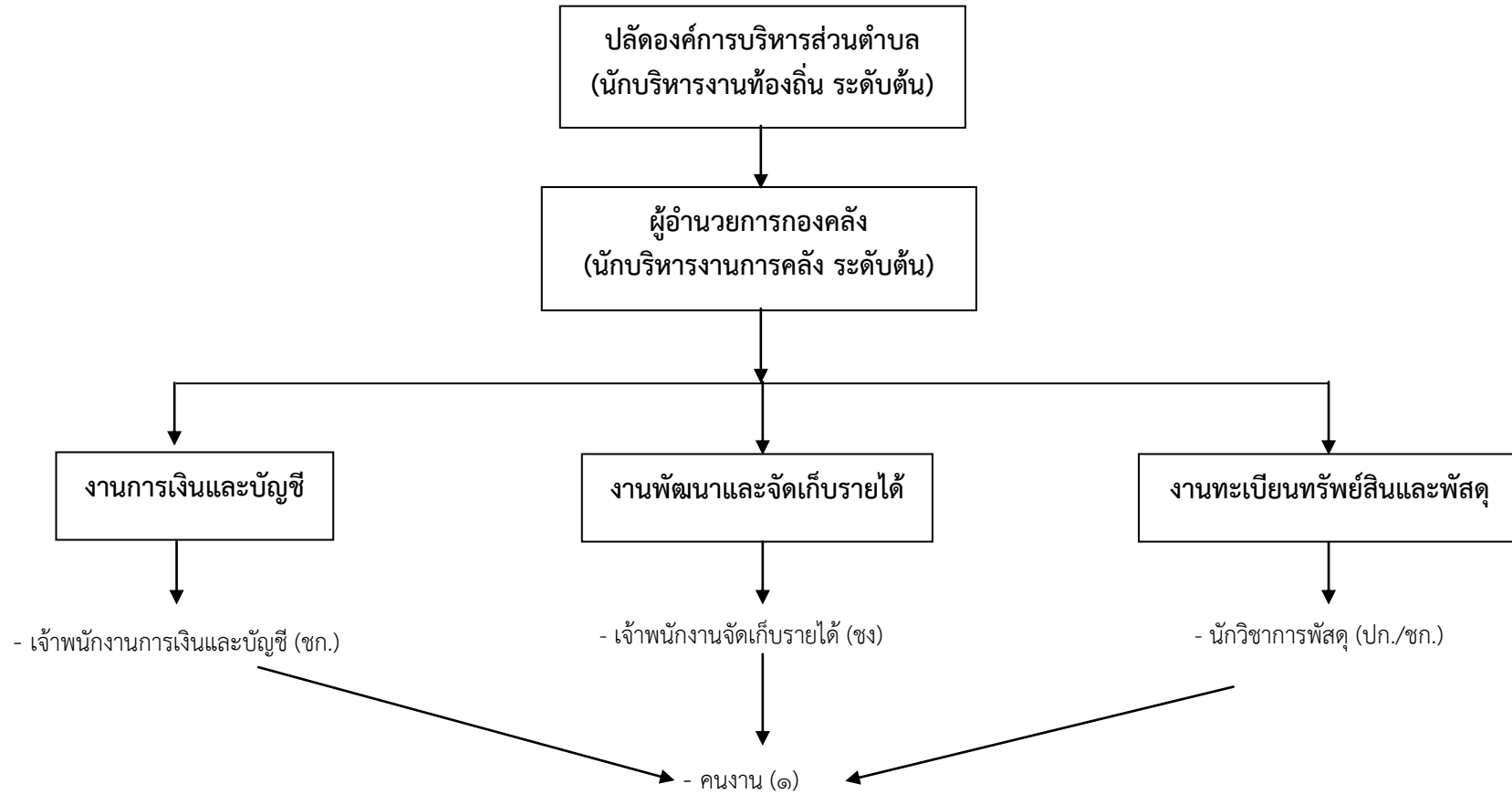


### โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง



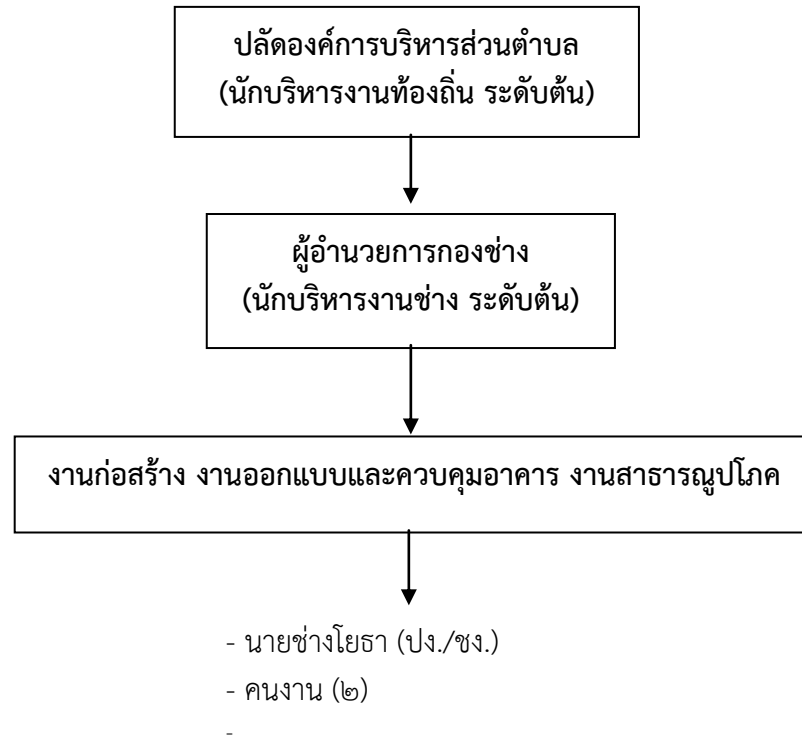
ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ครูผู้ดูแลเด็ก คศ.๑	พนักงานจ้าง	
	(กลาง)	(ต้น)	(กลาง)	(ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน(คน)	-	๑	-	๑	๔	-	๑	-	๑	๗	๓
ว่าง	-	-	-	-	๑		-	-	-	-	๑

### โครงสร้างองค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง	
	(กลาง)	(ต้น)	(กลาง)	(ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน(คน)	-	๑	-	๑	-	-	๒	-	-	๑
ว่าง	-	-	-	-	๑		-	-	-	-

### โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง	
	(กลาง)	(ต้น)	(กลาง)	(ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน(คน)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑
ว่าง	-	-	-	๑	-	-	๑		-	๑

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างเดิม			กรอบอัตราตามโครงสร้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ ค่าตอบแทน	
๑.	น.ส.พิมพ์พรรณ จันทร์รูปงาม	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๑๗,๔๘๐
<b>สำนักปลัด</b>												
๒.	น.ส.กรอง สดวีไล	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๓.	น.ส.สร้อยมา มาลาพงษ์	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๔.	นางวิษุตา วีระกุล	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๕.	นายปณัฐ กันยาภูมิกุล	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๖.	น.ส.อริสา มินจันทิก	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๗.	น.ส.ณัฐรัตน์ จันทราพันธ์	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๘.	-	-	-	-	-	๐๒ ๓ ๐๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง
๙.	นางพจนีย์ วาสนา	ปริญญาตรี	๐๒ ๓ ๐๑ ๒๒๐๐ ๔๗๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๒ ๓ ๐๑ ๒๒๐๐ ๔๗๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	-
๑๐.	นายไพรัช กาญจนอนันท์	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๙๗,๖๔๐	-	-	๑๙๗,๖๔๐
๑๑.	น.ส.รติยา แสงสว่าง	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๑๒.	นายชัยณรงค์ ศรีสมบัติ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๗,๗๖๐	-	-	๑๖๗,๗๖๐
๑๓.	นายไกรฤทธิ์ สกุลเวียงกาญจน์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๕๒๐	-	-	๑๒๒,๕๒๐
๑๔.	นายสุชิน จิตรรัตน์	ม.๓	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕.	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่าง
๑๖.	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่าง
๑๗.	นายพรเทพ นางแย้ม	ป.๖	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างเดิม			กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑๘.	-	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง)
๑๙.	น.ส.ธัญพัทธ์ เปียสวน	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐.	นางสาวนุชนาฏ คล้ายสุวรรณ	ปวส.	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองคลัง</b>												
๒๑.	นายณรงค์ อินทร์ปัญญา	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๒๒.	-	-	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง
๒๓.	น.ส.นิภา ประภาจิตสุนทร	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๒๔.	นางนันท์ณภัส เอมทอง	ปริญญาตรี	๐๒ ๓ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๐๒ ๓ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๒๕.	นางสาวปญุชร์ณี ว่องวงศ์อารี	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>กองช่าง</b>												
๒๖.	-	-	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่าง
๒๗.	-	-	๐๒-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๒-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐ ว่าง
๒๘.	น.ส.พรพรรณ พรหมพฤกษ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙.	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่าง

ลงชื่อ...พิมพ์พรรณ จันทร์รุ่งงาม..ผู้ตรวจสอบข้อมูล  
(นางสาวพิมพ์พรรณ จันทร์รุ่งงาม)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

ลงชื่อ.....วรเดช กาญจนอนันทัย.....ผู้รับรองข้อมูล  
(นายวรเดช กาญจนอนันทัย)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ตลอดจนข้าราชการการเมืองทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา และมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยได้ดำเนินการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม / พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ดังนี้

### แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

#### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- เพศ  ชาย  หญิง
- อายุ  ๒๑-๓๐ ปี  ๓๑-๔๐ ปี  ๔๑-๕๐ ปี  ๕๑ ปีขึ้นไป
- การศึกษา  มัธยมศึกษา  มัธยมศึกษา  ปวช.  ปวส./ปวท.
- อนุปริญญา  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  สูงกว่าปริญญาโท
- สถานภาพ  พนักงานส่วนตำบล  พนักงานจ้าง  ผู้บริหาร/สมาชิก

#### ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร/วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม ระบุ.....
- ระเบียบ/กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
- พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
- อื่น ๆ ระบุ .....

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ  ตุลาคม
- พฤศจิกายน
- ธันวาคม
- ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ  มกราคม
- กุมภาพันธ์
- มีนาคม
- ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ  เมษายน
- พฤษภาคม
- มิถุนายน
- ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ  กรกฎาคม
- สิงหาคม
- กันยายน



ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

จากการสำรวจสรุปผลเพื่อนำไปสู่จัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการ  
ของบุคลากร ดังนี้ (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๒๘ คน)

### ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย	จำนวน ๗ คน
	<input type="checkbox"/> หญิง	จำนวน ๑๔ คน
อายุ	<input type="checkbox"/> ๒๑-๓๐ ปี	จำนวน ๑ คน
	<input type="checkbox"/> ๓๑-๔๐ ปี	จำนวน ๖ คน
	<input type="checkbox"/> ๔๑-๕๐ ปี	จำนวน ๑๑ คน
	<input type="checkbox"/> ๕๑ ปีขึ้นไป	จำนวน ๓ คน
สถานภาพ	<input type="checkbox"/> พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๑ คน
	<input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๐ คน
	<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร/สมาชิก	จำนวน ๑๐ คน

### ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร/วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม

ระบุ.....Powerpiont.....Fhoto.shop.....E-laas.....

ระเบียบ/กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ

ระบุ.....ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....ระเบียบเกี่ยวกับงานสงเคราะห์.....

ราษฎร.....ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนา.....ฯลฯ.....

พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน

ระบุ.....หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.....หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป.....

หลักสูตรนักบริหารงานคลัง.....หลักสูตรนักบริหารงานช่าง.....ฯลฯ.....

อื่น ๆ ระบุ.....มาตรฐานการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....การดับเพลิงขั้นกลางและขั้นสูง.....การ.....

ก่อสร้างงานทางและอาคาร.....การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ.....

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ

ตุลาคม จำนวน.....-.....คน

พฤศจิกายน จำนวน.....-.....คน

ธันวาคม จำนวน.....๕.....คน

ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ

มกราคม จำนวน.....-.....คน

กุมภาพันธ์ จำนวน.....๖.....คน

มีนาคม จำนวน.....๔.....คน

ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ

เมษายน จำนวน.....๓.....คน

พฤษภาคม จำนวน.....๓.....คน

ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ	<input type="checkbox"/> มิถุนายน	จำนวน.....๕.....คน
	<input type="checkbox"/> กรกฎาคม	จำนวน.....๕.....คน
	<input type="checkbox"/> สิงหาคม	จำนวน.....-.....คน
	<input type="checkbox"/> กันยายน	จำนวน.....-.....คน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

๑. ต้องการให้ อบต.จัดการฝึกอบรมภายนอกสถานที่
๒. ต้องการให้มีการฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี

จากผลสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นมา

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลท่าม่วงให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงต่อไป พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ได้กำหนดแนวทางพัฒนาผู้บริหาร/สมาชิกสภา/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพราะการบริหารงานองค์การจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย อบต.ท่าม่วง จึงกำหนดแนวทางการพัฒนา ผู้บริหาร/สมาชิกสภา/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ อบต. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพัฒนา ผู้บริหาร/สมาชิกสภา/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ อบต. ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ได้กำหนดแนวทางและวิธีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

#### ๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องเครื่องใช้ให้เพียงพอ

## ๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

### - วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง

๔.๓ ด้านการบริหาร

๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๕. เพื่อให้ทุกคน และทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

### - เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร

๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภามอบการบริหารส่วนตำบล

๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล

๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๕. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

### - การวิเคราะห์บุคลากรและการวิเคราะห์ในระดับองค์การในสภาพปัจจุบัน

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

## การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

**S****จุดแข็ง**

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๘ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงาน  
ละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง กับ  
การทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว  
โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

**W****จุดอ่อน**

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๓. มีภาระหนี้สิน
๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึง  
กฎระเบียบ ของราชการ

**O****โอกาส**

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน  
ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน  
ได้ง่าย
๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.  
อุทิศตนได้ ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ  
การทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

**T****ข้อจำกัด**

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้  
ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

**S****จุดแข็ง**

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

**W****จุดอ่อน**

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น ช่าง สิ่งแวดล้อม นิติกร
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

**O****โอกาส**

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

**T****ข้อจำกัด**

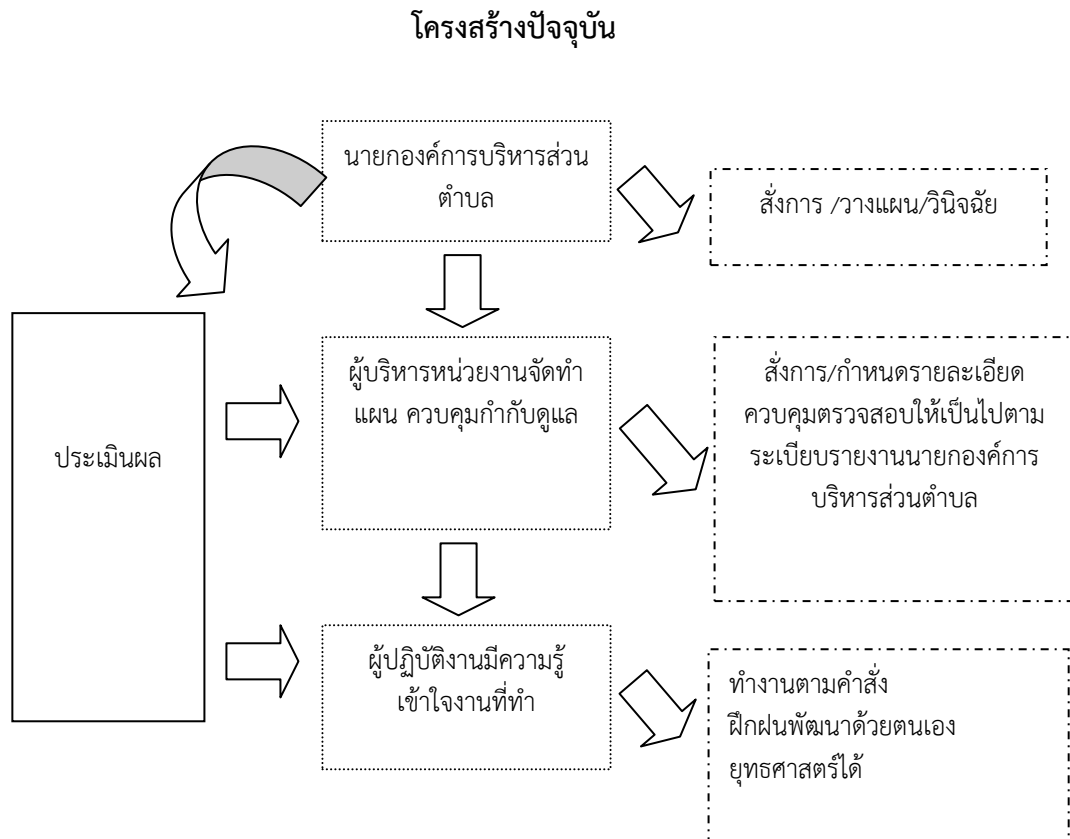
๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

- การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

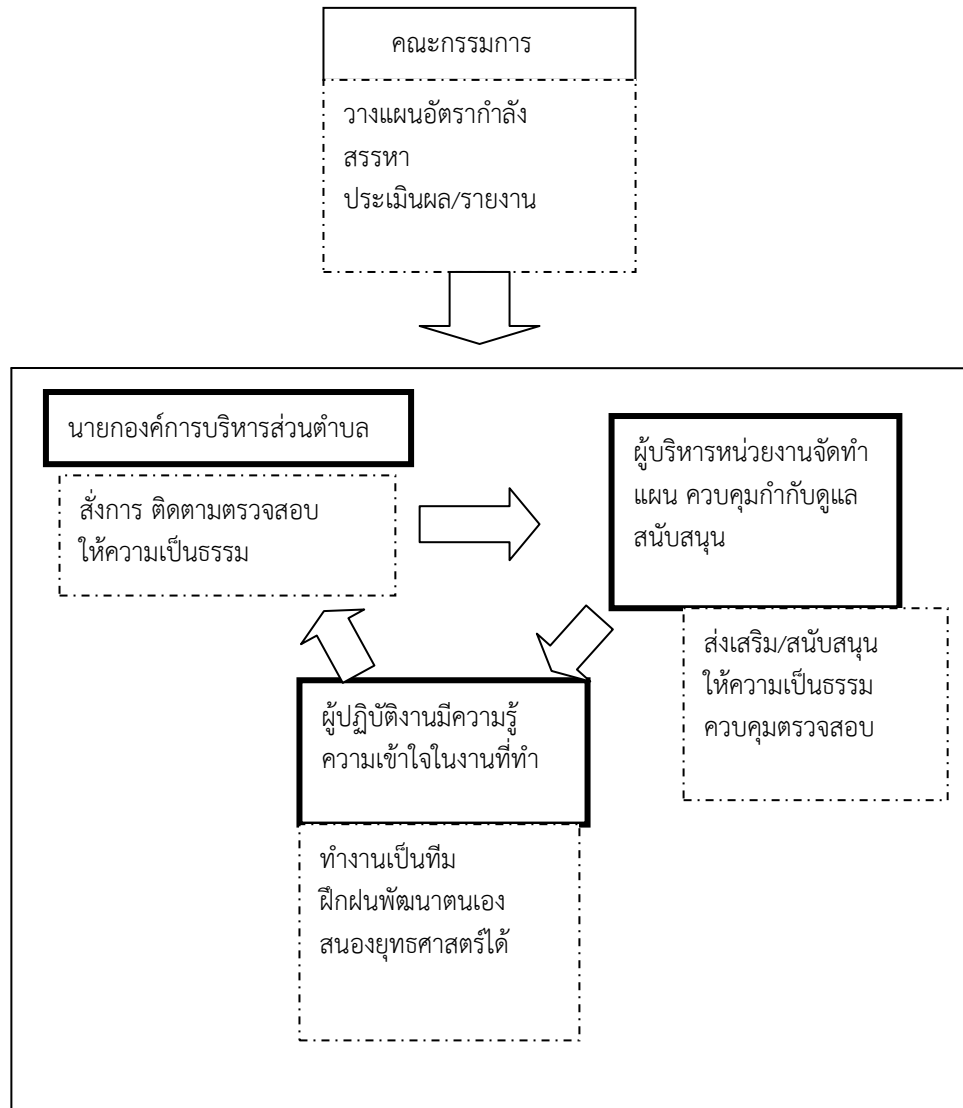
วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

“บุคลากรจะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัย  
เต็มใจให้บริการ และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจ”

- โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรทั้งสามส่วนจะต้องดำเนินงานอย่างสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วงที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



### - การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

### - การดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่ราชการจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

#### - การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ , หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ , และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร



แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑	-อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้าใจบทบาทและหน้าที่ที่ยังไม่เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของอบต. ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๓๕	การอบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน	ตามที่ระบุไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านบริหารงานการคลังของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	-อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารงานช่างของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔	- อบรมหลักสูตร จพง.การเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๕	-อบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานการเงินและบัญชี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนางานของพนักงานส่วนตำบล	๒	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖	-อบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานแผนที่ภาษี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนางานของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๗	-อบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดทำแผน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๘	-อบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตรการแก้ปัญหาบนเครื่อง PC เบื้องต้น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	๒	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๙	-อบรมคอมพิวเตอร์หลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับการจัดเก็บเอกสารในสำนักงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนางานของพนักงานส่วนตำบล	๒	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๐	-อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นการให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทรรศนะ และความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๖	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๑	-อบรมงานบุคคลฯ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนางานของพนักงานส่วนตำบล	๓	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๒	-อบรมหลักสูตรควบคุมภายใน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมภายในของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการควบคุมภายในของพนักงานส่วนตำบล	๓	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑๓	-อบรมมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขั้นพื้นฐาน) ของ อปท.	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท.	๒	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๔	-โครงการฝึกอบรม /สัมมนา พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน	๓๕	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๕	-โครงการอื่นที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	เป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสิทธิภาพ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑๕	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตรหรือโครงการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑๖	-ประชุมประจำเดือนพนักงานส่วนตำบล	พนักงานส่วนตำบลยังไม่เข้าใจระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่	-เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	เดือนละ ๑ ครั้ง	ประชุม	-	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ประเมินผล การปฏิบัติงาน
๑๗	-อบรมหลักสูตร จพง.ธุรการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	๑	การฝึกอบรม	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

## ๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมบัญญัติแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้

### เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ประมวลจริยธรรมข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมบัญญัติแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของ อบต.ท่าม่วง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการ ในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการและพนักงานจ้างต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร และข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

##### ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่นรวมถึงพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม”หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ อบต.ท่าม่วง

##### ข้อ ๒ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลท่าม่วง รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

#### หมวด ๒

#### มาตรฐานจริยธรรม

##### ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก  
สำหรับพนักงานส่วนตำบลของ อบต. ท่าม่วง

**ข้อ ๓** ข้าราชการ ของ อบต.ท่าม่วง ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

## ส่วนที่ ๒

### จรรยาวิชาชีพขององค์กร

**ข้อ ๔** ข้าราชการของ อบต.ท่าม่วง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

**ข้อ ๕** ข้าราชการของ อบต.ท่าม่วง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

**ข้อ ๖** ข้าราชการของ อบต.ท่าม่วง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

**ข้อ ๗** ข้าราชการของ อบต.ท่าม่วง ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

**ข้อ ๘** ข้าราชการของ อบต.ท่าม่วง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุเมศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

**ข้อ ๙** ข้าราชการของ อบต.ท่าม่วง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

**ข้อ ๑๐** ข้าราชการของ อบต.ท่าม่วง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

**ข้อ ๑๑** ข้าราชการของ อบต.ท่าม่วง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำมิได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

**ข้อ ๑๒** ข้าราชการของ อบต.ท่าม่วง ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

**ข้อ ๑๓** ข้าราชการของ อบต.ท่าม่วง ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของ อบต.ท่าม่วง ต้องปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### ส่วนที่ ๓ จรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ ข้าราชการของ อบต.ท่าม่วง จะปฏิบัติงานตามจรรยาวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานของ อบต.ท่าม่วง ที่ปฏิบัติงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จรรยาบรรณข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทะเบียน พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) พนักงานของ อบต.ท่าม่วง ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจะต้องถือแนวทางปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ.๒๕๓๙

(๓) พนักงาน อบต.ท่าม่วง ที่ปฏิบัติงานในงานวิศวกรรมโยธา จะต้องถือแนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม ตามข้อบังคับสภาวิศวกรรม ว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรม และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสียหายเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๔๓

### หมวด ๓ กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

#### ส่วนที่ ๑ กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ในเบื้องต้น เพื่อรายงานผลให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลท่าม่วง หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองคการบริหารส่วนตำบลท่าม่วง หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรี หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยเป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ข้อ ๑๗ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าม่วง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการใน อบต.ท่าม่วง ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง ของ อบต.ท่าม่วง จำนวนสองคน

ท่าม่วง จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการ (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ใน อบต.ท่าม่วง

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมใน อบต.ท่าม่วง ในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรม หรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัทที่แจ้งข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ใน อบต.ท่าม่วง เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้น เป็นเรื่องสำคัญ หรือมีผลกระทบต่อในวงกว้างหลายองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการ ซึ่งปฏิบัติประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการ ผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

## ส่วนที่ ๒

### ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียน หรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความ

รับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอันอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

**ข้อ ๒๒** หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๒ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๑ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๗ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

**ข้อ ๒๓** การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ และข้อ ๒๓ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

**ข้อ ๒๔** การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๔ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

#### หมวด ๔

#### ขั้นตอนการลงโทษ

**ข้อ ๒๕** การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

**ข้อ ๒๖** เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๔ แล้ว ให้ อบต.ท่าม่วง ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

**ข้อ ๒๗** ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๗ สามารถร้องทุกข์ หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ อบต.ท่าม่วง ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษผู้ถูกลงโทษ ตามข้อ ๒๐(๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

**ข้อ ๒๘** เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

#### บทเฉพาะกาล

**ข้อ ๒๙** จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

**ข้อ ๓๐** กรณีที่มีการยกเลิกใช้ประมวลจริยธรรม เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) หากระหว่างนั้น เกิดกรณีตามข้อ ๒๑ ให้ใช้ประมวลจริยธรรมฉบับเดิมไปพลางก่อน

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก