

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ มินโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

① มีกระบวนการจัดทำ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

- ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ส่วนราชการ
 - วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
 - วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
 - วิเคราะห์สภาพปัญหาและปัจจัยภายนอก (SWOT)

② มีนโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

- กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง โครงสร้างส่วนราชการเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.
- สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งสรรหาและการเลือกสรรได้ ตามตำแหน่งที่กำหนด
- สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลได้

③ มีนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง

④ มีนโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (LEARNING -ORGANIZATION)

- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาข้าราชการท้องถิ่น และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- ดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมเอง ร่วมกับหน่วยงานภายนอก ตามความเหมาะสม

สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

ที่ ๓๑๙ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ กำหนดให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และก.อบต.ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประกอบด้วยผู้มีรายชื่อดังนี้

๑. นางทิมรัตน์ ศิริรังษี	นายอ อดต.ห้วยจรเข้ม	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายณัฐพงษ์ สิริเวชชะพันธ์	ปลัด อบต.ห้วยจรเข้ม	เป็นกรรมการ
๓. นายเผดิม ลอยขวัญ	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๔. นางสาวนันท์ญพัศค์ เมืองแสน	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. นายธนวุธ สายุทธ	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๖. นางสาวกันธิมา ไทรทับทิม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๗. นางจินตนา สวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ -๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังตามปริมาณงาน รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นางทิมรัตน์ ศิริรังษี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

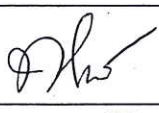
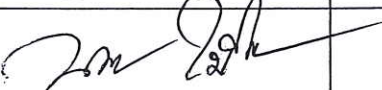
ปลัด อบต.

หน.สำนักงาน

ผู้ตรวจทาน

ผู้พิมพ์

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
วันพุธ ที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม อำเภอมะนัง นครปฐม จังหวัดนครปฐม

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑. นางทิฆรรัตน์ ศิริรังษี	นายก อบต.ห้วยจรเข้ม ประธานกรรมการ		
๒. นายณัฐพงษ์ สิริเวชชะพันธ์	ปลัด อบต.ห้วยจรเข้ม กรรมการ		
๓. นายเผด็จ ลอยขวัญ	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๔. นางสาวนันท์ณัฐพัศค์ เมืองแสน	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		
๕. นายธนาวุฑ์ สายยุทธ	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ		
๖. นางสาวกัณธิมา ไทรทับทิม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กรรมการ		
๗. นางจินตนา สวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางทิฆรรัตน์ ศิริรังษี นายก อบต.ห้วยจรเข้ม	ประธานกรรมการ
๒	นายณัฐพงษ์ สิริเวชชะพันธ์ ปลัด อบต.ห้วยจรเข้ม	กรรมการ
๓	นายเผด็จ ลอยขวัญ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔	นางสาวนันท์ยุพัสดี เมืองแสน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕	นายธนาวุธ สายยุทธ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖	นางสาวกันธิมา ไทรทับทิม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๗	นางจินตนา.สวัสดิ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการและเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นางทิฆรรัตน์ ศิริรังษี
ประธานฯ

- เมื่อคณะกรรมการมาครบแล้วขอเปิดการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๑

นางทิฆรรัตน์ ศิริรังษี
ประธานฯ

เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ที่ ๓๑๙/๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ลงวันที่ ๑๗
เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ กำลังจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐
กันยายน ๒๕๖๐ ในวันนี้จึงได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกท่านเข้าร่วม
ประชุม เพื่อร่วมกันพิจารณาความจำเป็นความเหมาะสม ภารกิจหน้าที่
ความต้องการอัตรากำลังในการปฏิบัติราชการ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การ
บริหารส่วนตำบล ยุทธศาสตร์ชาติ ,ยุทธศาสตร์จังหวัด,อำเภอ ตลอดจนทั้ง
ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล
และการได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มีเนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก -

ระเบียบวาระที่ ๓

นางทิฆรต์น์ ศิริรังษี
ประธานฯ

นางจินตนา สวัสดิ์
เลขานุการ

เรื่อง เพื่อพิจารณา

-ขอให้เลขานุการ แจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงโครงสร้างส่วนราชการ
อัตรากำลัง รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วน
ตำบลห้วยจรเข้มในปัจจุบัน เพื่อคณะกรรมการทุกท่าน จะได้ร่วมกัน
พิจารณาอัตรากำลัง ความเหมาะสม ตามภารกิจหน้าที่หลัก และภารกิจ
หน้าที่รองในส่วนราชการของตน และภาพรวมขององค์กร

-โครงสร้างส่วนราชการ ปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบล
ห้วยจรเข้ม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ได้ปรับปรุงครั้งที่ ๕
เมื่อพฤษภาคม ๒๕๖๐ เพื่อเพิ่มอัตราในกองช่าง และกองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม โดยโครงสร้างองค์กรปัจจุบัน มีส่วนราชการทั้งหมด ๓ กอง ๑
ส่วน ประกอบด้วย ๑.สำนักปลัดงาน ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และมีอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ,
ลูกจ้าง,พนักงานจ้าง รวมตำแหน่งว่างแล้วทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา โดยมีตำแหน่ง
ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม จำนวน ๑ อัตรา
- สำนักงานปลัด พนักงานส่วนตำบล,พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล
- หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
(ว่าง ส่งคำขอ กสธ.สอบแข่งขันแทน)
- นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
(ว่าง เมื่อ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐)
- นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ครู จำนวน ๑ อัตรา
- ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

/พนักงานจ้างทั่วไป.....

พนักงานจ้างทั่วไป

-นักการ	จำนวน ๒ อัตรา
-คนงาน	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา

รวมสำนักงานปลัด จำนวน ๑๔ อัตรากองคลัง พนักงานส่วนตำบล

-ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
-หัวหน้าฝ่ายการเงิน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
-นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
	(ว่าง ส่งคำขอ กส.สอบแข่งขันแทน)
-นักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
	(ว่าง ส่งคำขอ กส.สอบแข่งขันแทน)
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
	(ว่าง ส่งคำขอ กส.สอบแข่งขันแทน)

ลูกจ้างประจำ

-นักวิชาการคลัง	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
-----------------	-----------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

รวมกองคลัง จำนวน ๙ อัตรากองช่าง พนักงานส่วนตำบล

-ผู้อำนวยการกองช่าง	จำนวน ๑ อัตรา
-นายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
	(ว่าง เมื่อ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	จำนวน ๒ อัตรา
-พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

-คนงาน	จำนวน ๔ อัตรา
--------	---------------

รวมกองช่าง จำนวน ๑๑ อัตรากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง)
-เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
	(ว่าง ส่งคำขอ กส.สอบแข่งขันแทน)

/พนักงานจ้างตามภารกิจ.....

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
- (ขอยุบเลิกตำแหน่ง ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่๕)
- คนสวน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
- (ขอปรับปรุงจากพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นพนักงานจ้างทั่วไป)

รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๗ อัตรา

- รวมพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา
- รวมพนักงานครู อบต. จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
- รวมลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
- รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา
- รวมพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา
- รวมอัตรากำลังปัจจุบันทั้งสิ้น จำนวน ๔๖ อัตรา รวมตำแหน่ง

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้มตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) เมื่อปรับปรุงในครั้งที่ ๕ แล้ว คิดจากประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ คิดเป็น ๓๕.๖๖ เพอร์เซ็นต์

มติที่ประชุม

นางทิมรัตน์ ศิริรังษี
ประธานฯ

นายณัฐพงษ์ สิริเวชชะพันธ์
กรรมการ

รับทราบ

- ขอให้ท่านปลัด อธิบายรายละเอียดในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในครั้งนี้ว่าหัวหน้าส่วนราชการควรวิเคราะห์หรือพิจารณาอัตรากำลังอย่างไร

- ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มาให้แล้วเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในการประชุมครั้งนี้ได้เตรียมเอกสารดังกล่าวให้ท่านแล้ว ซึ่งขอให้ทุกท่านได้พิจารณา ไปพร้อมๆกัน โดยรายละเอียดและสาระสำคัญที่ต้องคำนึงถึง คือ

๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดถือยุทธศาสตร์การพัฒนาของชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และนโยบายการผู้บริหารแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง

-๕-

๒. พิจารณาความสมดุลของอัตรากำลังต่อภารกิจหน้าที่ โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงาน
๓. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการกิจกรรม แล้ว ให้วิเคราะห์ภารกิจว่าต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้คิดภาระค่าใช้จ่ายทุกตำแหน่งทุกอัตราที่อยู่ในแผนอัตรากำลังรวมทั้งตำแหน่งที่ว่าง
๕. ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่ขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนอัตรากำลังที่ไม่แตกต่างกัน

มติที่ประชุม

นางสาวนันท์ญพัทธ์ เมืองแสน
กรรมการ

นางจินตนา สวัสดิ์
เลขานุการ

นางทิฆรัตน์ ศิริรังษี
ประธานฯ

นายธนาวุธ สายยุทธ
กรรมการ

นายเผด็จม ลอยขวัญ
กรรมการ

รับทราบ

-จากที่ท่านปลัดได้ให้ข้อมูลและตามเอกสารประกอบการประชุมที่ได้รับ อัตรากำลังของกองคลัง ในปัจจุบันนั้นตามที่ได้รวบรวมปริมาณงานจากทุกตำแหน่งแล้ว กองคลังมีความต้องการอัตรากำลังตามเดิม คือ ๙ อัตรา แต่เนื่องจากปัจจุบันมีตำแหน่งว่างอยู่จำนวน ๓ อัตรา จึงมีความต้องการให้รับโอนในตำแหน่งที่ว่างให้ครบตามตำแหน่ง เพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี

- จากที่ท่านผู้อำนวยการกองคลังได้แจ้ง ขอชี้แจงให้ทราบว่าใน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตราที่ว่างของ กองคลังนั้น ได้ขอให้ กสธ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนอยู่ ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการสอบแข่งขัน

- แล้วในสำนักงานปลัด ,กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อัตรากำลังที่มีเมื่อเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอให้ไม่อย่างไร

- ในส่วนของสำนักงานปลัด ในปัจจุบันอัตรากำลังทั้งหมดอยู่ที่ ๑๘ อัตรา คือพนักงานส่วนตำบล ,พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป
-จากการรวบรวมปริมาณงานจากทุกตำแหน่งแล้ว อัตรากำลังที่มีอยู่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่แล้ว และอยู่ระหว่างการสรรหาในตำแหน่งที่ว่าง

- ในส่วนของกองช่าง ในปัจจุบันอัตรากำลังทั้งหมดอยู่ที่ ๑๑ อัตรา รวมพนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จากการรวบรวมปริมาณงานแล้ว อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

ในส่วนของ.....

-๖-

นางสาวกันธิมา ไทรทับทิม
กรรมการ

- ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังทั้งหมดอยู่ที่ ๗ อัตรา พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา อยู่ระหว่างการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมฯ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา จากการรวบรวมปริมาณงานแล้วอัตรากำลังปัจจุบันยังไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน มีความต้องการผู้ปฏิบัติงานในงาน สปสช. แต่เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น จึงขอจ้างเหมาบริการในงาน สปสช. ได้หรือไม่

นางทิฆรัตน์ ศิริรังษี
ประธานฯ

- ขอให้ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รวบรวมปริมาณงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพ เพื่อนำมาพิจารณาในการขอจ้างเหมาบริการบุคคลต่อไป

นางทิฆรัตน์ ศิริรังษี
ประธานฯ

- ขอให้เลขานุการแจ้งรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ที่ประชุมทราบด้วยว่ามีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหรือลดลงเท่าใด

นางจินตนา สวัสดิ์
เลขานุการ

- ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรปัจจุบันปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เงินเดือน/ค่าจ้าง/ประโยชน์ตอบแทนอื่นเท่ากับ ๓๕.๖๖ เปอร์เซนต์ รวมตำแหน่งว่างแล้ว แต่เนื่องจากงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ยังไม่ได้ประกาศใช้ จึงยังไม่มีข้อมูลงบประมาณรายจ่ายที่แท้จริงซึ่งหากงบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ผ่านและประกาศใช้แล้ว จะคำนวณภาระค่าใช้จ่ายใหม่และจะแจ้งให้ทุกท่านทราบในภายหลัง ตามหนังสือสั่งการจึงให้คำนวณภาระค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นปีละ ๕ เปอร์เซนต์ ตามประมาณการรายจ่ายปีก่อน รายละเอียดดังนี้

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ประมาณการรายจ่ายประจำปี	๓๓,๔๔๔,๑๖๒	๓๕,๑๑๖,๓๗๐	๓๖,๘๗๒,๑๘๘
วงเงินค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐	๑๓,๓๗๗,๖๖๕	๑๔,๐๔๖,๕๔๘	๑๔,๗๔๘,๘๗๕.๒๐
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง ฯ	๙,๖๒๙,๘๘๐	๙,๙๓๐,๘๔๐	๑๐,๒๔๑,๕๒๐
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %	๑,๙๒๕,๙๗๖	๑,๙๘๖,๑๖๘	๒,๐๔๘,๓๐๔
รวม	๑๑,๕๕๕,๘๕๖	๑๑,๙๑๗,๐๐๘	๑๒,๒๘๙,๘๒๔
คิดเป็นร้อยละ	๓๔.๕๕	๓๓.๙๔	๓๓.๓๓

/ ประมาณการรายจ่าย.....

-๗-

-ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ = ๓๑,๘๕๑,๕๘๓ บาท

-ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ = ๑,๕๙๒,๕๗๙

-ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ = ๑,๖๗๒,๒๐๘

-ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ = ๑,๗๕๕,๘๑๘

จากประมาณการรายจ่ายดังกล่าว เมื่อนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายแล้วจะเห็นว่ายังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

มติที่ประชุม

รับทราบ

นางทิฆรรัตน์ ศิริรังษี
ประธานฯ

- ตามที่คณะกรรมการได้ร่วมกันจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และได้ตรวจสอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรแล้วปรากฏว่า ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้นมีท่านใดจะเพิ่มเติมอีกหรือไม่? ถ้าไม่มีท่านใดเพิ่มเติม ขอเชิญท่านคณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาและขอมติที่ประชุมด้วยค่ะ

มติที่ประชุม

- คงตำแหน่ง ไม่ลดและไม่เพิ่มตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

นางทิฆรรัตน์ ศิริรังษี
ประธานฯ

-เป็นอันว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ในครั้งนี้ ดังนั้นขอมอบหมายให้เลขานุการได้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลังดังกล่าวต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐมเพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางจินตนา สวัสดิ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เลขานุการ

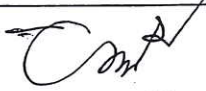
(ลงชื่อ)ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางทิฆรรัตน์ ศิริรังษี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

ประธานกรรมการ

หนังสือเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เข้าร่วมประชุม วันพุธ ที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ทราบ ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑. นางทิมรัตน์ ศิริรังษี	นายก อบต.ห้วยจรเข้ม ประธานกรรมการ		
๒. นายณัฐพงษ์ สิริเวชชะพันธ์	ปลัด อบต.ห้วยจรเข้ม กรรมการ		
๓. นายเผด็จ ลอยขวัญ	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๔. นางสาวนันท์ยุพัตต์ เมืองแสน	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		
๕. นายธนารุช สายุทธ	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ		
๖. นางสาวกันธิมา ไทรทับทิม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กรรมการ		
๗. นางจินตนา สวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ		

สำเนาฉบับ



ที่ นฐ ๗๘๘๐๑ /พิเศษ

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
อำเภอเมืองนครพนม นฐ ๗๓๐๐๐

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งอบต.ห้วยจรเข้ม ที่ ๓๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๗ ก.ค. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล และเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตาม วัน เวลา ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(นางทิรรัตน์ ศิริรังษี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ฯ

สำนักงานปลัด งานบริหารทั่วไป

โทรศัพท์. ๐๓๔-๒๗๐๒๕๓

โทรสาร. ๐๓๔-๒๗๐๒๕๓

ปลัด อบต.

.....หน.สำนักงานปลัด

.....ผู้ตรวจทาน

.....ผู้พิมพ์



ที่ นฐ ๗๘๘๐๑ /พิเศษ

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
อำเภอเมืองนครพนม นฐ ๗๓๐๐๐

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งอบต.ห้วยจรเข้ม ที่ ๓๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๗ ก.ค. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล และเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม(ก.อบต.)เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตาม วัน เวลา ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(นางทิรรัตน์ ศิริรังษี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ฯ

สำนักงานปลัด งานบริหารทั่วไป

โทรศัพท์. ๐๓๔-๒๗๐๒๕๓

โทรสาร. ๐๓๔-๒๗๐๒๕๓

สำเนาฉบับ

11



ที่ นฐ ๗๘๘๐๑ /พิเศษ

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
อำเภอเมืองนครพนม นฐ ๗๓๐๐๐

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งอบต.ห้วยจรเข้ม ที่ ๓๑๙/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๗ ก.ค. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล และเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตาม วัน เวลา ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(นางทิมนรัตน์ ศิริรังษี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ฯ

สำนักงานปลัด งานบริหารทั่วไป

โทรศัพท์. ๐๓๔-๒๗๐๒๕๓

โทรสาร. ๐๓๔-๒๗๐๒๕๓

ปลัด อบต.

หน.สำนักงานปลัด

ผู้ตรวจทาน

ผู้พิมพ์



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
อำเภอ เมืองนครพนม จังหวัด นครพนม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๗
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗-๒๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓-๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗-๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐-๓๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕-๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงาน	๔๑

ภาคผนวก

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม เรื่อง กำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนราชการ
๓. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. สำเนาคำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (รายรับ-รายจ่าย)
๗. สำเนาคำสั่ง เรื่อง การจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐
๘. สำเนาแบบวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง สถิติ ปริมาณงาน และแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม อำเภอมือง จังหวัดนครปฐม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล ,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล ,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม อำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ พนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลห้วยจรเข้ม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำให้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม /ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงปประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมในตำบลและหมู่บ้านยังมีบางส่วนที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากเป็นกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคลที่ยังไม่ยกให้เป็นที่สาธารณะ
- ๑.๒ การก่อสร้างถนนบางเส้นไม่มีการฝังท่อระบายน้ำ เนื่องจากได้ดำเนินการก่อสร้างมาแล้วเป็นเวลานาน และเส้นทางแคบ
- ๑.๓ การขยายตัวของครัวเรือนส่งผลให้เกณฑ์การใช้ไฟฟ้าสาธารณะเกินจากที่การไฟฟ้ากำหนด
- ๑.๔ ระบบน้ำบาดาล ยังไม่ได้คุณภาพส่งผลให้บ่อบาดาลชำรุดเสียหายบ่อยครั้ง ระบบการจ่ายน้ำประปาในหมู่บ้าน ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
๒. การส่งเสริมอาชีพยังมีน้อย
๓. ขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. มีประชากรแฝงในพื้นที่จำนวนมาก

๔.๑.๓ ด้านสังคม

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก
๓. ปัญหาโรคติดต่อ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ
๔. ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมกัน

๔.๑.๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
๒. ปัญหาการส่งเสริมด้านศาสนา ขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน

๔.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนยังในตำบลมีน้อย
๒. ปัญหาทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมายในทางปฏิบัติงาน

๔.๑.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาด้านการเก็บกักจัดขยะมูลฝอย
๒. ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดโดยรวม
๓. ปัญหาคุณภาพน้ำเสื่อมโทรมจากน้ำเสียของโรงงานอุตสาหกรรม
๔. ปัญหาคลองตื้นเขินและมีวัชพืช, ผักตบชวาปกคลุมเต็มพื้นที่

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
๒. ค.ส.ล. วางท่อระบายน้ำ
๓. ก่อสร้างเขื่อน/ทำนบกั้นคลองสาธารณะวางระบบควบคุมน้ำ
๔. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพื่อส่องสว่าง, ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
๕. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล
๖. ปรับปรุงระบบประปา โดยการเปลี่ยนวางท่อเมนประปาใหม่, ดำเนินการปรับปรุงหอถังน้ำประปา เจาะบ่อบาดาลเพิ่ม เปลี่ยนเครื่องสูบน้ำชนิดไดนาโม
๗. ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ต้องการให้ส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาอาชีพ
๒. ต้องการความรู้ ด้านวิชาการที่ทันสมัย และทักษะศึกษา
๓. ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

๑. จัดอบรมให้ความรู้ในการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. จัดอบรมให้ความรู้และการป้องกันโรคติดต่อ
๓. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
๔. จัดพื้นที่หมอกควันกำจัดขี้เถ้า
๕. จัดโครงการให้ความรู้และส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ให้ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ
๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ
๗. จัดให้มีเครื่องออกกำลังกาย และการแข่งกีฬาตำบลด้านยาเสพติด

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ให้การฟื้นฟูและสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีอยู่เดิม
๒. จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายสิทธิหน้าที่แก่ประชาชน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ด้านการประกอบอาชีพ

๔.๒.๕ ความต้องการด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล, จัดกิจกรรม, โครงการต่างๆ ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆ แก่ประชาชน และจัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่างๆ
๒. พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล, ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๔.๒.๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
๒. ต้องการได้รับความความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๔. ควบคุม ดูแล ไม่ให้โรงงานอุตสาหกรรมปล่อยน้ำเสียลงในลำคลองหรือปล่อยควันพิษ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทางยุทธศาสตร์ชาติมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงมั่งคั่งและยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ -๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ในระยะยาวเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์“ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน”เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุขอยู่ดีกินดีสังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลผลิตทางการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครปฐม

วิสัยทัศน์จังหวัดนครปฐม

“เป็นหนึ่งด้านสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรมที่ได้มาตรฐานสากล และเป็นเมืองน่าอยู่ที่มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาการศึกษาระบบการศึกษาอย่างยั่งยืน

๑.๑ พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการศึกษาทั้งใน

ระบบ นอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยและส่งเสริมความเสมอภาคในการศึกษา

๑.๒ สร้างศักยภาพทางการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และงานรัฐพิธี

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุน แหล่งการเรียนรู้ ช่องทางการรับรู้ข่าวสาร

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ และการปฏิบัติด้านคุณธรรมทางศาสนา จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑสถานและศาสนสถาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุน การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมในครอบครัว สถานศึกษาและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนา ส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน

๑.๑ สร้างทักษะ พัฒนาฝีมือกลุ่มอาชีพ พร้อมรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑.๒ สร้างเครือข่ายในการพัฒนาอาชีพควบคู่ภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัย จากสารพิษ ผลិតภัณฑ์ชุมชนและอุตสาหกรรม SME

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาพลังงานทดแทนและการประหยัดพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ป้องกัน ต่อต้าน และแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคมและงานสวัสดิการสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานบรรเทาสาธารณภัย จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ เสริมสร้างความแข็งแกร่งของครอบครัวและชุมชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๘ การเสริมสร้างความสมานฉันท์ในสังคมและความสามัคคี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนพลังงานทดแทน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและมลภาวะ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ บำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่างๆ และการป้องกันน้ำท่วม และน้ำเสีย

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ การดูแลรักษา และพัฒนาที่สาธารณะ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ และเชิงสุขภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ พัฒนา ส่งเสริม พื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ การเตรียมความพร้อมในการรับรองภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้บริหาร และผู้ช่วยเหลือ อปท. สมาชิกสภา อปท. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ปรับปรุง พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร

๔.๑ สร้างประสิทธิภาพ การมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการจัดการความรู้และพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือเครื่องใช้ และอาคารสถานที่

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ปรับปรุง พัฒนารายได้ และจัดการสินทรัพย์ราชการที่ไม่ได้ใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แนวทางการพัฒนาที่ ๘ เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

แนวทางการพัฒนาที่ ๙ สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ กระบวนการยุติธรรมชุมชน และการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า เส้นทางจักรยาน ท่อระบายน้ำ ท่าเทียบเรือ ระบบการจัดการขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และซ่อมแซมปรับปรุงระบบสาธารณสุขปริมณฑลที่ได้รับการเสียหายจากสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบจราจร และการคมนาคมขนส่ง

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบไฟฟ้า-ประปา

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดทำผังเมือง ผังเมืองรวม ผังเมืองเฉพาะและป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาแหล่งน้ำคูคลอง และระบบชลประทาน เพื่อการอุปโภคบริโภค การเกษตร และอื่นๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เป็นแหล่งผลิต จำหน่ายและส่งออก สินค้าเกษตรเกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมที่มีมาตรฐานสากลและปลอดภัย
๒. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมความมั่นคงและปลอดภัยรวมถึงอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มมูลค่าและการส่งออกสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรม
๒. เพิ่มจำนวนผู้ผลิตและผู้ประกอบการอาหาร สินค้าเกษตรเกษตรอุตสาหกรรมที่ได้รับมาตรฐานสากล
๓. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการการท่องเที่ยว
๔. เพิ่มจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติ
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการดูแลรักษาให้เกิดความสมดุล
๗. สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพสะอาด ลดผลกระทบด้านคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพการผลิตอาหาร สินค้าเกษตรและเกษตรอุตสาหกรรม ให้ได้มาตรฐานสากล
๒. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าด้วยการพัฒนากระบวนการแปรรูปและการบรรจุหีบห่อ
๓. พัฒนาระบบการตลาด ทั้งในและต่างประเทศ
๔. เสริมสร้างเครือข่ายการศึกษาด้านเทคโนโลยีที่ปลอดภัย
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการการท่องเที่ยว
๖. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านทรัพยากรท่องเที่ยว
๗. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว
๘. พัฒนาผู้ประกอบการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
๙. พัฒนาการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๑๐. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเสริมสร้างศักยภาพชุมชน
๑๑. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม
๑๒. พัฒนาด้านความมั่นคง คุณภาพชีวิต ครอบครัวยุคใหม่ รวมถึงสร้างมาตรฐานความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอเมืองนครปฐม

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. เป็นแหล่งผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมที่มีคุณค่าทางอาหาร และปลอดภัย
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
๓. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน
๔. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มมูลค่าและการส่งออกสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรม
๒. เพิ่มรายได้และจำนวนนักท่องเที่ยว
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ จปฐ.
๔. สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งในการดูแลคนพิการ และผู้สูงอายุ
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการและกระบวนการยุติธรรมของรัฐ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบการผลิตในการเสริมสร้างความปลอดภัยของสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรม
๒. เสริมสร้างเครือข่ายการศึกษาและประสานการพัฒนาเทคโนโลยีทางการเกษตรและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวการประชาสัมพันธ์และการตลาด
๔. ส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและมูลค่าผลผลิตของสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SME)
๕. ส่งเสริมและผลักดันให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการขั้นพื้นฐานของรัฐได้อย่างทั่วถึงทั้งด้านสุขภาพ สาธารณูปโภค และการศึกษา

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
๘. ปรับปรุงศักยภาพของหน่วยงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว
๙. พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ
๑๐. ปรับปรุงรูปแบบการทำงาน อำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนและกระบวนการทำงานการให้บริการประชาชน
๑๑. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารโดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่
๑๒. บังคับใช้มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ตามกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

แผนงานการพัฒนา

- (๑) การพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมระบบการศึกษา
- (๒) การส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเศรษฐกิจ

แผนงานการพัฒนา

- (๑) การพัฒนา ส่งเสริม เพิ่มทักษะอาชีพให้กับประชาชน
- (๒) การพัฒนา ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงานการพัฒนา

- (๑) การส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
- (๒) การจัดบริการด้านสาธารณสุข ทั้งด้านการป้องกันและการรักษา
- (๓) การแก้ปัญหา ป้องกันและต่อต้านยาเสพติด
- (๔) การส่งเสริม สนับสนุนงานสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์
- (๕) การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมืองและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสิ่งแวดล้อม

แผนงานการพัฒนา

- (๑) การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการสิ่งแวดล้อม
- (๒) การบำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่างๆ และการป้องกันน้ำท่วม
- (๓) การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียและระบบกำจัดขยะมูลฝอย

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการที่ดี

แผนงานการพัฒนา

- (๑) การบริหารจัดการที่ดีในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๒) การส่งเสริมสวัสดิการแก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ ลูกจ้าง
- (๓) การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
- (๔) สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และอาคารสถานที่

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านบริการสาธารณะ

แผนงานการพัฒนา

- (๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนนและทางระบายน้ำ
- (๒) การพัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา จราจร

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม่า สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม่า ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ด้านต่างๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. การสาธารณูปการ
๓. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๔. การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

จุดแข็ง (Strength)

- พื้นที่ตำบลมีขนาดเล็ก
- เป็นแหล่งชุมชนกึ่งเมือง
- มีทางเลือกในการใช้บริการระบบสาธารณูปโภคกับหน่วยงานอื่น

จุดอ่อน Weaknesses

- เส้นทางที่ใช้ในการสัญจรที่มีปัญหา เป็นที่ส่วนบุคคลที่ยังไม่ยกให้เป็นที่สาธารณะ
- แนวเขตที่ดินไม่ชัดเจน
- การขยายตัวของชุมชนรวดเร็ว

โอกาส (Opportunity)

- นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อความถูกต้องแม่นยำ
- ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

ข้อจำกัด (Threats)

- ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวย
- มีเขตพื้นที่ทับซ้อน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๗. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

จุดแข็ง (Strength)

- เป็นแหล่งชุมชนกึ่งเมือง อยู่ใกล้แหล่งบริการสาธารณสุข แหล่งการศึกษา และสถานที่บริการด้านต่างๆ
- ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาดี

จุดอ่อน Weaknesses

- ไม่มีสถานศึกษาและวัดในเขตพื้นที่
- ปัญหาความยากจน รายได้ไม่เพียงพอ
- มีประชากรแฝงในพื้นที่จำนวนมาก

โอกาส (Opportunity)

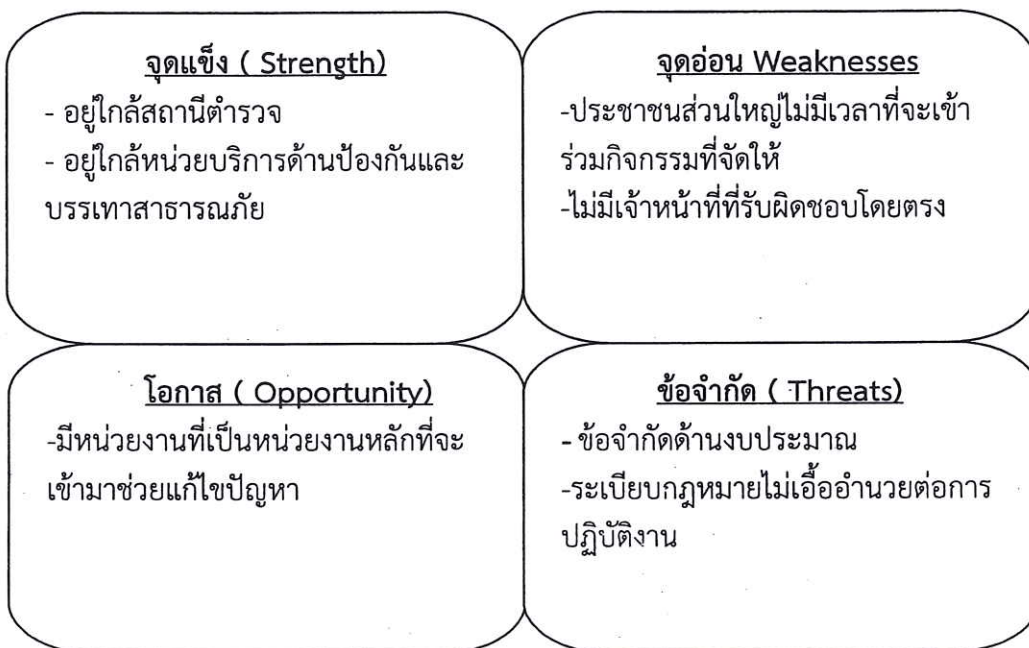
- ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลคุณภาพชีวิตตนเองและครอบครัว

ข้อจำกัด (Threats)

- ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
- ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวย
- มีภารกิจถ่ายโอนจำนวนมาก

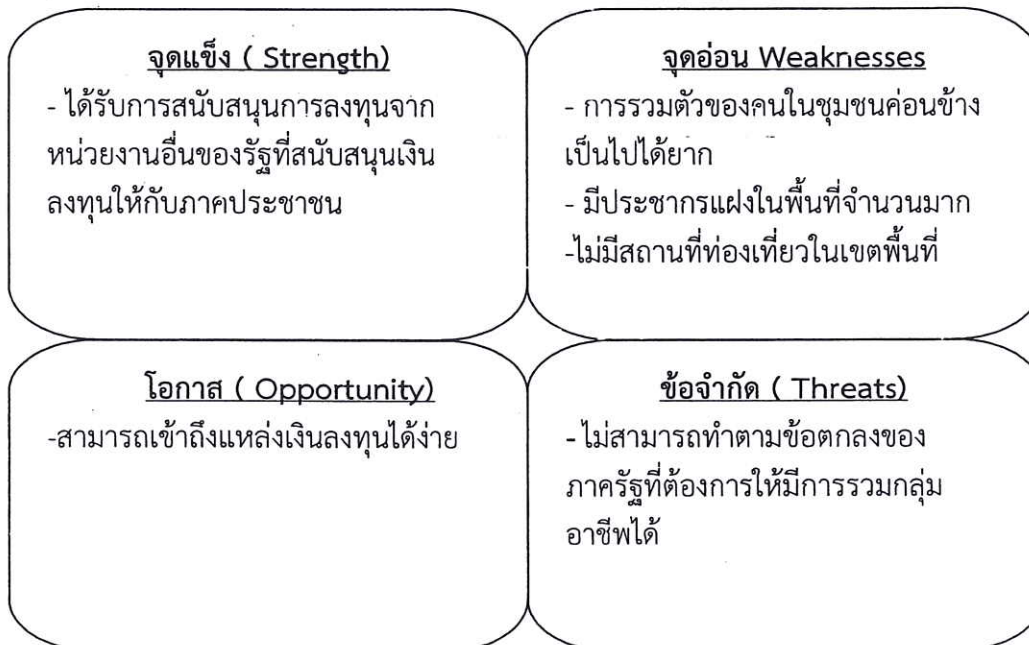
๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล



๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพราษฎร



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้ง และการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

จุดแข็ง (Strength)

- มีพื้นที่เพียงส่วนน้อยที่เป็นแหล่งน้ำธรรมชาติ
- มีพื้นที่ขนาดเล็ก

จุดอ่อน Weaknesses

- ขาดเครื่องมือในการจัดการแก้ไข ปัญหา
- การขยายตัวของประชาชนเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ,ประชาชนขาดจิตสำนึก

โอกาส (Opportunity)

- ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือในการแก้ไขปัญหจากหน่วยงานอื่น
- มีนโยบาย จังหวัดสะอาด

ข้อจำกัด (Threats)

- งบประมาณในการจัดหาเครื่องมือไม่เพียงพอ
- ระเบียบกฎหมายยังไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength)

- มีแผนการปฏิบัติโครงการกิจกรรมในข้อบัญญัติงบประมาณ

จุดอ่อน Weaknesses

- ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่จัดให้

โอกาส (Opportunity)

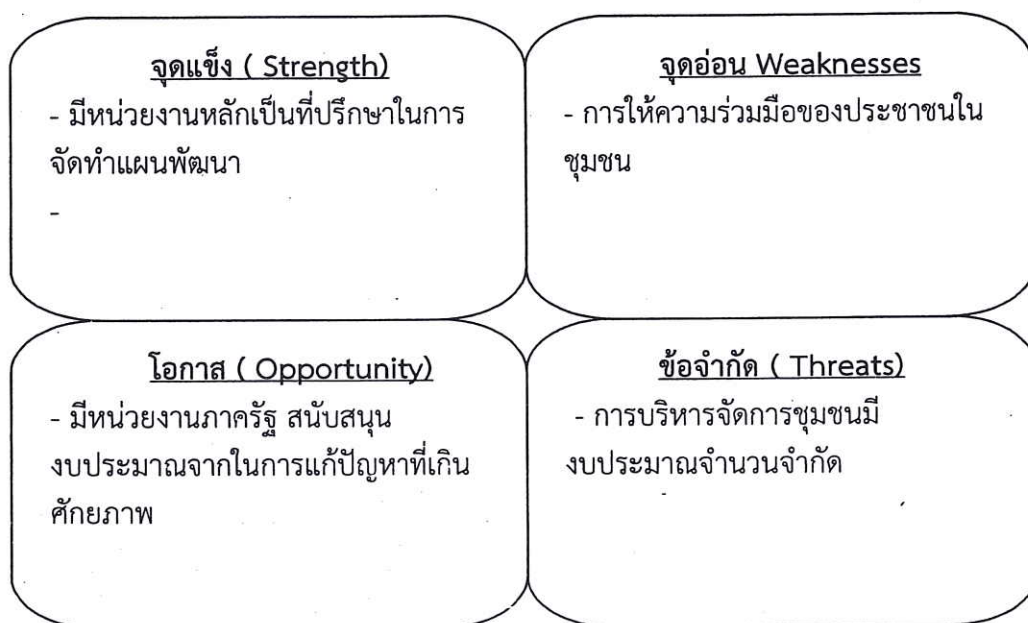
- มีหน่วยงานต่างๆที่พร้อมจะให้การสนับสนุน

ข้อจำกัด (Threats)

- ไม่มีวัดในพื้นที่
- ไม่มีโรงเรียนในพื้นที่

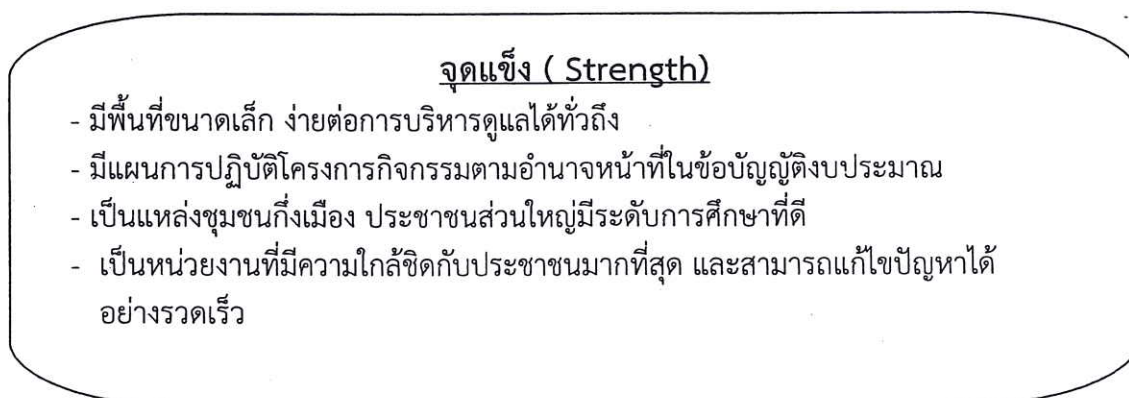
๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ได้วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ปัจจัย และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ดังนี้



จุดอ่อน (Weakness)

- การบริหารงานภายใต้งบประมาณที่มีจำกัด
- ระเบียบกฎหมายแก้ไขเปลี่ยนแปลงใหม่บ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีการโอน – ย้าย บ่อยครั้ง ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
- การขยายตัวของชุมชนรวดเร็ว ประชาชนเพิ่มขึ้นจำนวนมาก
- ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ และไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
- มีประชากรแฝงในพื้นที่จำนวนมาก
- ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวในเขตพื้นที่
- ไม่มีวัด ,โรงเรียนในเขตพื้นที่
- เส้นทางที่ใช้ในการสัญจรที่มีปัญหาเป็นที่ส่วนบุคคลที่ยังไม่ยกให้เป็นที่สาธารณะ
- แนวเขตที่ดินไม่ชัดเจน

โอกาส (Opportunity)

- แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรเพิ่มมากขึ้น
- กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และปฏิบัติงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- มีหน่วยงานราชการและภาคเอกชนอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง ที่สามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆได้

อุปสรรค (Threat)

- มีข้อจำกัดในการบริหารงานมากเกินไป
- การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
- ไม่มีวัด ไม่มีศูนย์รวมจิตใจของคนในพื้นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมและสามัคคีของคนในพื้นที่
- ประชาชนขาดการพึ่งพาตนเองในการแก้ไขปัญหาพื้นฐานทั่วไปของตนเอง
- มีขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาต หรือดำเนินการจากหน่วยงานรัฐมากเกินไป
- หน่วยงานตรวจสอบเข้มงวดจนเกินไป ทำให้ยากต่อการจัดกิจกรรม/โครงการต่างๆที่จำเป็น

วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค
ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานด้านบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

จุดแข็ง (Strength)

- มีโครงสร้างองค์กรครอบคลุม (๔ กอง)
- มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรม พัฒนาทักษะ ความรู้ ให้บุคลากรอยู่เสมอ
- ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร

จุดอ่อน (Weakness)

- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านวิชาชีพ
- สถานที่ปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- มีการโอน – ย้าย บ่อยครั้ง ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน

โอกาส (Opportunity)

- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และปฏิบัติงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- มีหน่วยงานราชการและภาคเอกชนอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง ที่สามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆได้
- การเดินทางและการติดต่อประสานงานกับหน่วยราชการอื่นสะดวก รวดเร็ว เนื่องจากใกล้กับสถานที่ราชการสำคัญ

อุปสรรค (Threat)

- ยังมีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ในชุมชน
- งบประมาณด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิน ๔๐ %

วิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น กับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

ประเภทอัตราค่าจ้าง	อบต.ห้วยจรเข้ม ขนาดกลาง	อบต.สนามจันทร์ ขนาดกลาง	อบต.พระประโทน ขนาดกลาง	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล	๑๗	๒๒	๑๔	
พนักงานครู อบต.	๒	๑	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๔	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	๙	๙	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๖	๖	
รวม	๔๖	๔๒	๒๙	
ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ x๕%	๓๓,๔๔๔,๑๖๒	๓๘,๑๗๖,๓๒๐	๒๓,๖๗๙,๐๐๐	
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคล	๑๑,๕๕๕,๘๕๖	๑๒,๑๔๖,๑๑๒	๘,๔๖๔,๗๕๒	
ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย	๓๔.๕๕	๓๑.๘๒	๓๕.๗๕	
พื้นที่รับผิดชอบ	๔.๔ ตร.กม.	๔.๐ ตร.กม.	๑.๙ ตร.กม.	

จากข้อมูลอัตราค่าจ้างดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม จะมีพื้นที่รับผิดชอบ

มีจำนวนครัวเรือน และประชากร ที่อยู่ในความดูแล มากกว่าองค์กรปกครองท้องถิ่น ทั้ง ๒ แห่ง โดยมีอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล
ใกล้เคียงกับองค์กรปกครองทั้ง ๒ แห่ง และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มากกว่าองค์กรปกครองท้องถิ่นทั้ง ๒ แห่ง
มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารบุคคล ร้อยละ ๔๐ ใกล้เคียงกับองค์กรปกครองทั้ง ๒ แห่ง

วิเคราะห์ปริมาณงาน และความต้องการอัตรากำลังในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม อำเภอมะนังนครปฐม จังหวัดนครปฐมได้แบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้รวบรวมและวิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลังในการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ปริมาณงาน ต่อปี	เวลาทั้งหมด (ต่อปี) (นาทีก)	ความต้องการ อัตรากำลัง	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑,๓๐๖	๑๑๓,๕๒๐	๑	
๑. สำนักงานปลัด	๑,๓๐๖	๑๑๓,๕๒๐	๑	
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	๑,๐๓๘	๘๘,๖๘๐	๑	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑๐,๙๕๔	๕๙๗,๙๔๐	๗	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๔๕๗	๓๘,๒๔๐	๑	
๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒๓,๗๔๘	๕๔๓,๗๘๐	๖	
๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒,๙๔๑	๒๒๙,๙๒๐	๓	
รวมสำนักงานปลัด	๓๙,๑๓๘	๑,๕๓๘,๕๖๐	๑๘	
๒. กองคลัง				
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	๑,๖๖๕	๑๐๐,๒๖๐	๑	
๒.๑ ฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	๒,๗๖๑	๘๓,๑๕๐	๑	
๒.๑.๑ งานการเงิน	๖,๔๑๘	๑๖๗,๖๒๐	๒	
๒.๑.๒ งานบัญชี	๑,๖๕๙	๘๓,๖๒๐	๑	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑๓,๑๘๐	๑๖๙,๓๐๐	๒	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓,๑๗๓	๑๗๗,๙๐๐	๒	
รวมกองคลัง	๒๘,๘๕๖	๗๘๑,๘๕๐	๙	
๓. กองช่าง				
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	๖๘๐	๘๓,๑๖๐	๑	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๑๒,๔๔๘	๔๒๘,๗๕๐	๔	
๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร	๖๘๕	๘๔,๓๓๐	๑	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓๕,๕๓๔	๓๓๘,๐๙๐	๕	
รวมกองช่าง	๔๘,๖๖๗	๙๐๑,๓๓๐	๑๑	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	๖๙๒	๘๑,๘๔๐	๑	
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑๐,๔๗๔	๓๔๓,๕๘๐	๔	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๓,๖๑๒	๑๕๔,๙๖๐	๒	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๔,๑๗๘	๕๘๐,๓๘๐	๗	
รวมอัตรากำลังที่ต้องการในการปฏิบัติภารกิจ		๔๖ อัตรา		

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมา กำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยจรเข้ม มีภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การปรับปรุงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๓. การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม อำเภอมะนัง นครปฐม จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา โดยได้วิเคราะห์แสดงบัญชีการคำนวณ ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งมีความจำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่และเพื่อ แก้ไขปัญหาตอบสนองความต้องการของประชาชนตำบลห้วยจรเข้ม ในภารกิจตามอำนาจหน้าที่ทุกด้าน โดยมี อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา ,พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา , ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ,พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา ซึ่งอัตรากำลังทั้งหมด เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าว
 ายได้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ
 กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงได้กำหนดโครงสร้าง

การแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่างๆ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด , กองคลัง,
 กองช่าง ,กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักงานปลัด	๑. สำนักงานปลัด	
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายการเงิน	๒.๑ ฝ่ายการเงิน	
๒.๑.๑ งานการเงิน	๒.๑.๑ งานการเงิน	
๒.๑.๒ งานบัญชี	๒.๑.๒ งานบัญชี	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	

๕.๒ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับ ภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. สำนักงานปลัด								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานบริหารทั่วไป								
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง วันที่ ๑๕.ค.๖๐
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานนโยบายและแผน								
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปค./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง กสธ.
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
- นักวิชาการศึกษา ระดับ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง วันที่ ๑๕ พ.ค.๖๐
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล								
- ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. สำนักงานปลัด (ต่อ)								
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
- นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชก. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมสำนักปลัด	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	=	=	=	
. กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการเงิน								
- หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานการเงิน <u>ลูกจ้างประจำ</u>								
- นักวิชาการคลัง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานบัญชี								
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง กสธ.
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ ปก./ชก. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง กสธ.
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
- นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปก./ชก. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง กสธ.
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๙	๙	๙	๙	=	-	-	
๓. กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานก่อสร้าง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง(ต่อ)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง วันที่ ๑๖ ก.พ. ๖๐
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
- นายช่างโยธา ระดับ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานประสานสาธารณูปโภค								
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง กสธ.
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง กสธ.
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง กสธ.
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗	๗	๗	๗	=	=	=	
รวมทั้งสิ้น	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	=	=	=	

ภาระค่าใช้จ่ยด้านบริหารงานบุคคล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างของดการบริหารส่วนตำบลห้วยจรเก้ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ใน			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)		
				จำนวน คน	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๕๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐
	รวม		๑	๑	๕๕๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๕๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐
	สำนักงานปลัด																
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	๓๐๗,๕๖๐	๓๑๙,๖๘๐	๓๓๑,๘๐๐
๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๘๖๐	๑๑,๘๖๐	๓๐๓,๑๔๐	๓๑๕,๒๖๐	๓๒๖,๔๖๐
๘	ครู อันดับ ค.ศ.๑	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๙	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๒	๒	๓๒๕,๖๘๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๓๘,๗๖๐	๓๕๑,๒๖๐	๓๖๓,๖๐๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๐๐	๖,๘๐๐	๑๗๑,๒๐๐	๑๗๘,๔๐๐	๑๘๖,๘๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		๑	๑	๑๒๘,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๔๕,๔๘๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๐,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๔๑,๒๔๐	๑๔๗,๖๔๐
๑๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๖๐	๔,๙๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๗๖๐	๑๓๓,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๑๕	ผู้ดูแลเตี		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๖	นักการ		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมสำนักงานปลัด		๑๔	๑๖	๒,๓๗๐,๔๘๐	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	๗๘๘,๗๖๐	๘๐๓,๘๐๐	๘๐๖,๕๖๐	๓,๑๖๓,๐๔๐	๓,๒๖๓,๖๐๐	๓,๓๖๓,๖๐๐
	กองคลัง																
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๖๐	๑๓,๔๘๐	๑๓,๔๘๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐
๑๙	หัวหน้าฝ่ายการเงิน(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๐๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๑๗,๖๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๑,๗๖๐
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐
	ลูกจ้างประจำ																
๒๓	นักวิชาการคลัง(ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๖๘,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๗๑,๒๐๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๖,๔๐๐

ตนาเกลือ

- 45

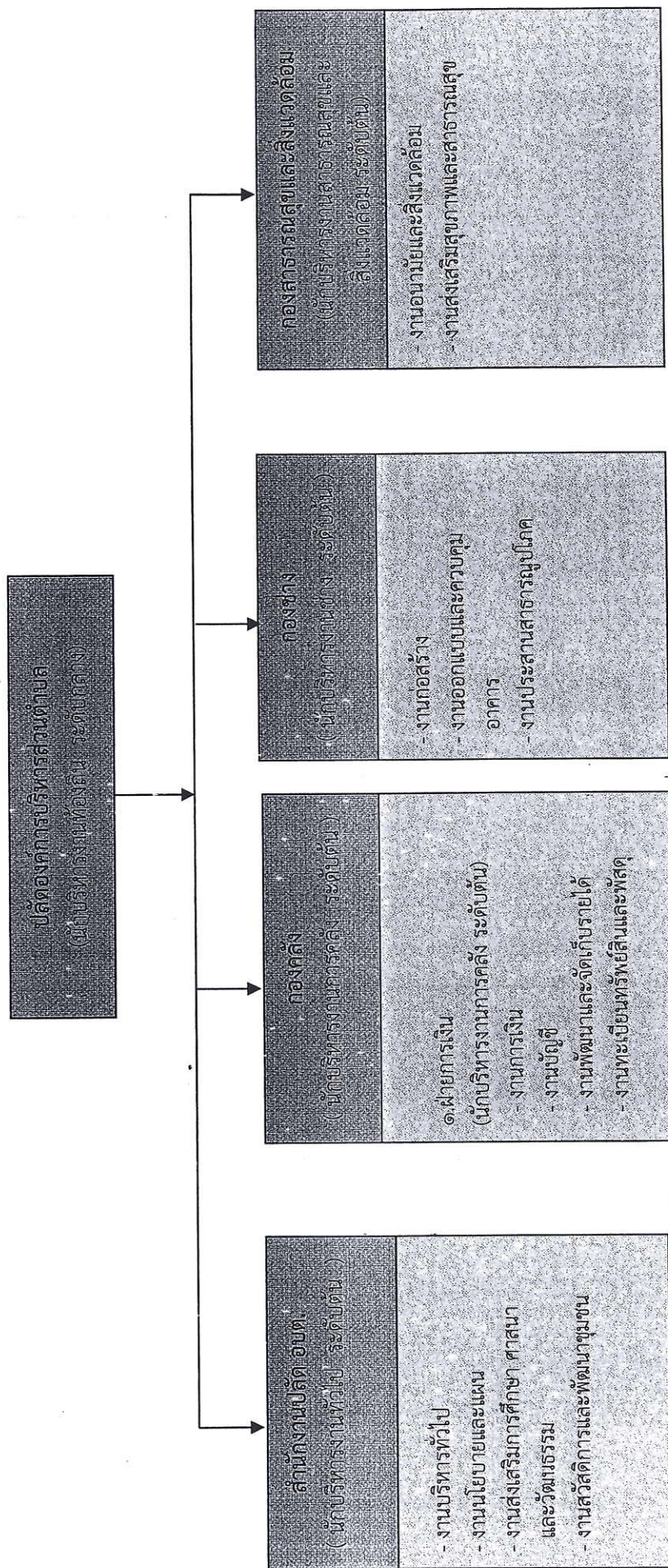
ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๓๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม อำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	หมายเหตุ
ประมาณการรายจ่ายประจำปี	๓๓,๔๔๔,๑๖๒	๓๕,๑๑๖,๓๗๐	๓๖,๘๗๒,๑๘๘	
วงเงินค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐	๑๓,๓๗๗,๖๖๕	๑๔,๐๔๖,๕๔๘.๐๐	๑๔,๗๔๘,๘๗๕.๒๐	
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล				
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง ฯ	๙,๖๒๙,๘๘๐	๙,๙๓๐,๘๔๐	๑๐,๒๔๑,๕๒๐	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %	๑,๙๒๕,๙๗๖	๑,๙๘๖,๑๖๘	๒,๐๔๘,๓๐๔	
รวม	๑๑,๕๕๕,๘๕๖	๑๑,๙๑๗,๐๐๘	๑๒,๒๘๙,๘๒๔	
คิดเป็นร้อยละ	๓๔.๕๕	๓๓.๙๔	๓๓.๓๓	

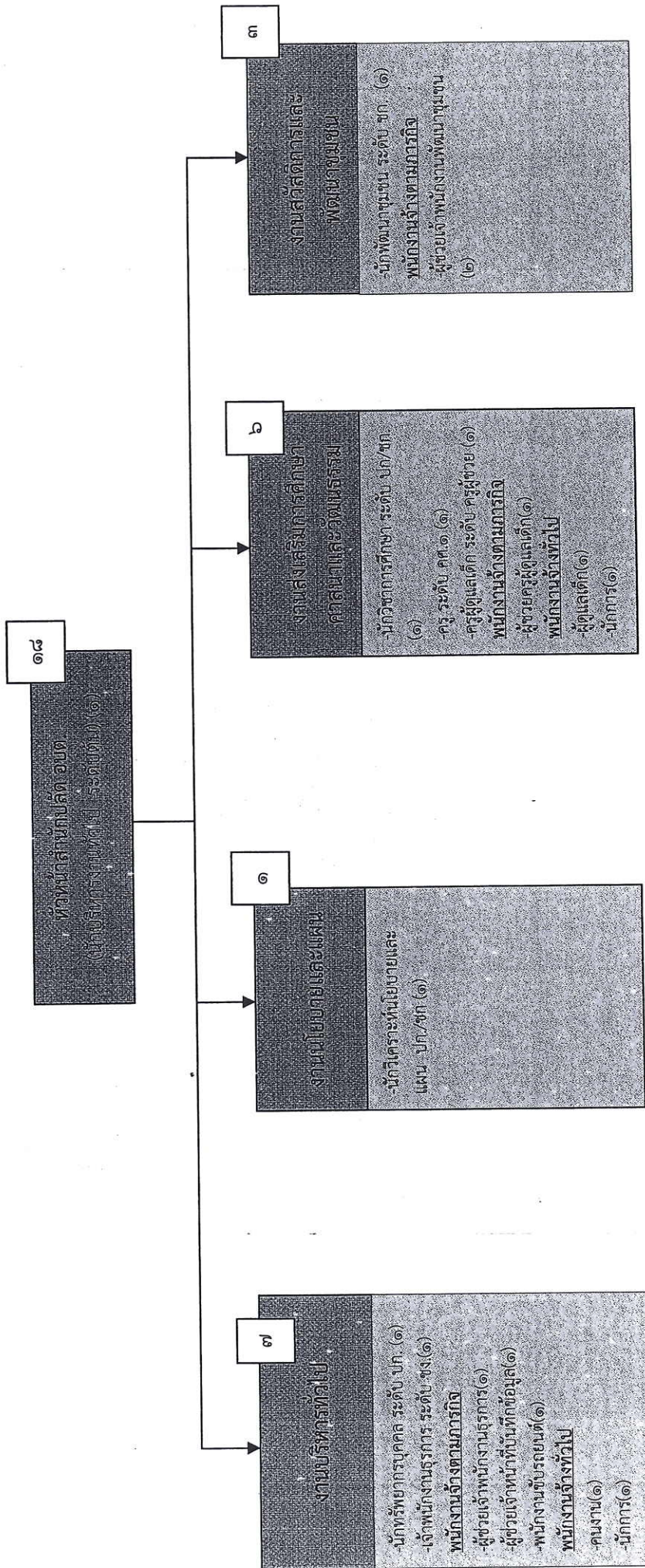
หมายเหตุ

- ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐ = ๓๑,๘๕๑,๕๘๓ บาท
- ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ = ๑,๕๙๒,๕๗๙ บาท ของข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐
- ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ = ๑,๖๗๒,๒๐๘ บาท ของข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๑
- ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ = ๑,๗๕๕,๘๑๘ บาท ของข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

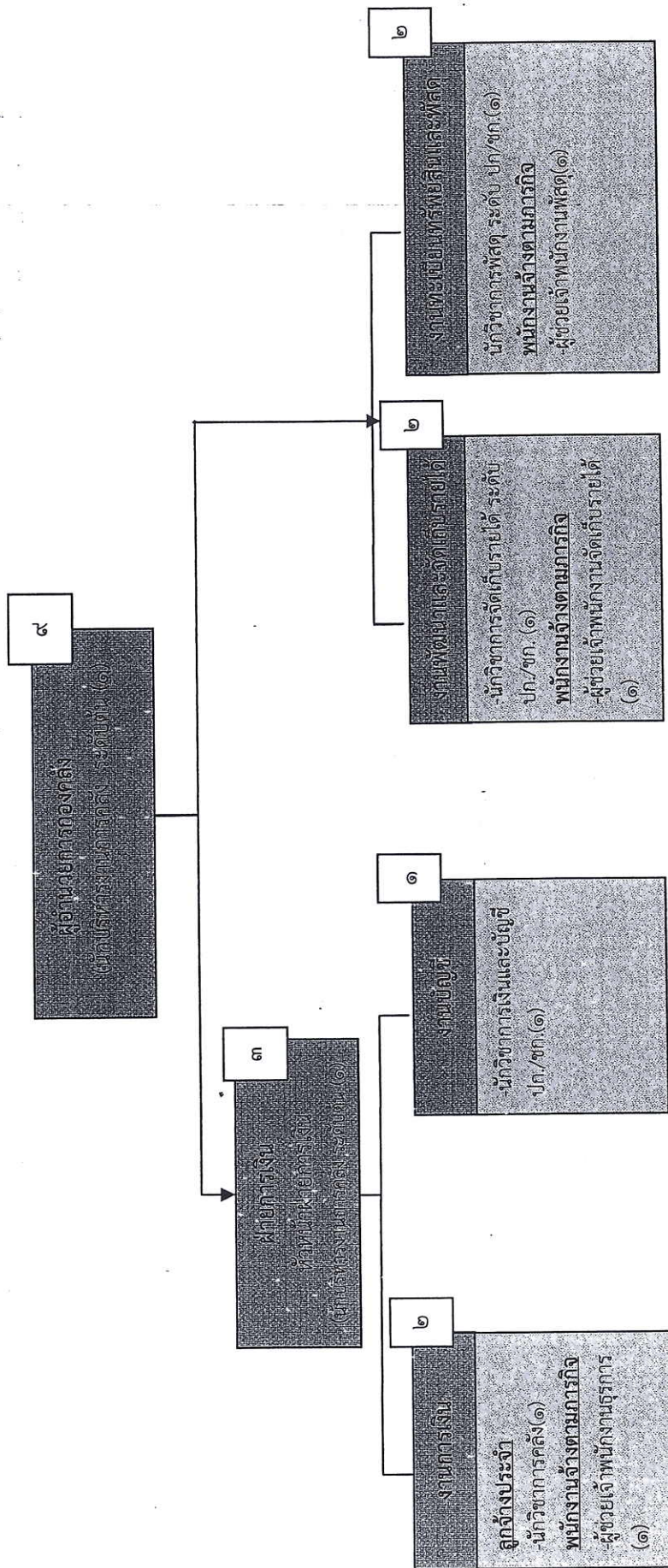


โครงสร้างของสำนักงานปลัด



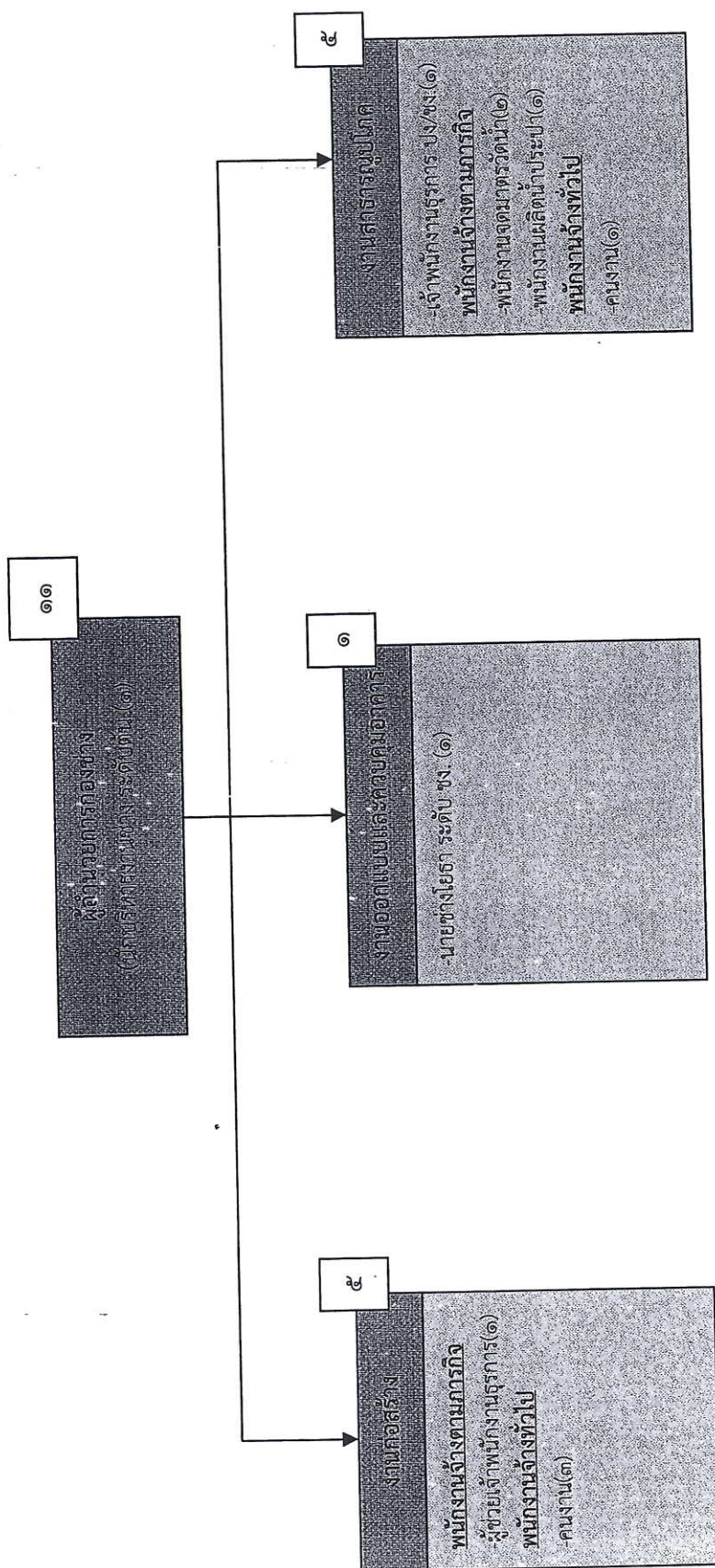
ประเภท ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงาน		พนักงานจ้าง	
	ปจ.	ขง.	อส.	ปจ./ขง.	ปจ.	ชก.	ปจ./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ครู	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน (คน)	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๖	๖	๔

โครงสร้างของกองคลัง



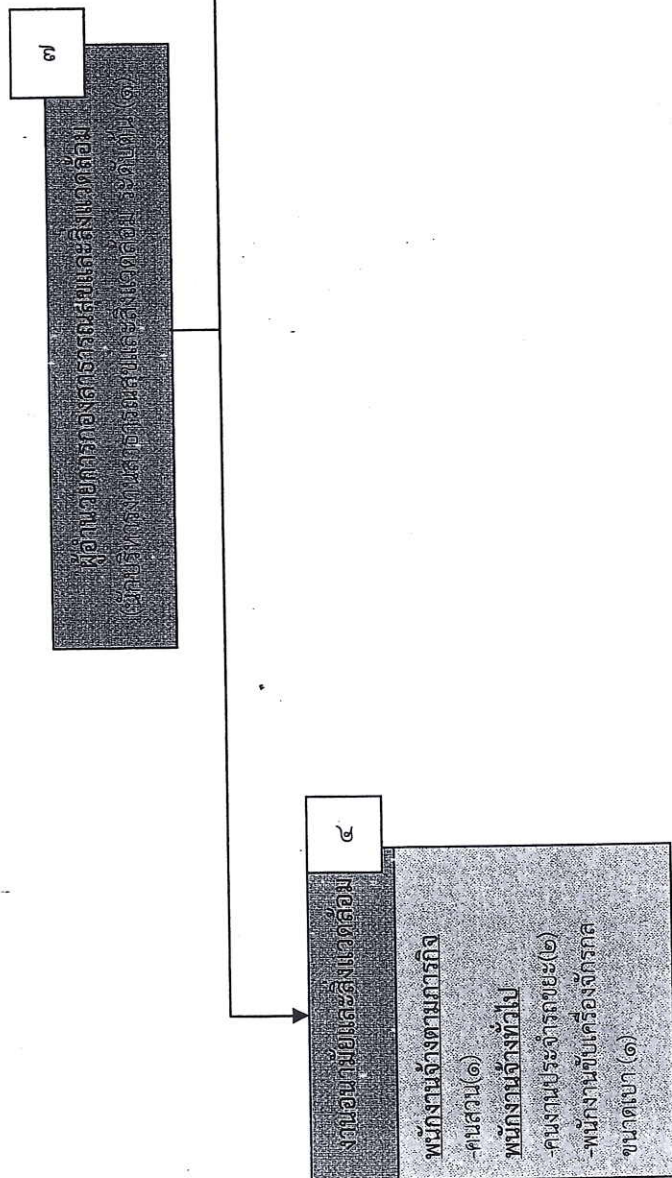
ประเภท ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ						อำนาจการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	ปง.	ชง.	อส.	ปจ./ชง.	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ภารกิจ			ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๕	๑	๓	-

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท ระดับ	ทั่วไป					วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงาน		พนักงานจ้าง	
	ปจ.	ชง.	อส.	ปจ./ชง.	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ส่วนตำบล	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๔		

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงาน		พนักงานจ้าง	
	ป.ง.	ข.ง.	อ.ส.	ป.ง./ข.ง.	ป.ก.	ช.ก.	ป.ก./ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ต้น	กลาง	สูง	ส่วนตำบล	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน(คน)	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	๓

๑๑๑. บัญชีแสดงการจัดตั้งต้นสกุลตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามโครงสร้างส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปัจจุบันประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน(บาท)				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
๓	นายณัฐพงษ์ สิริเวชชะพันธ์	ป.โท. ร.น.(กรมควบคุมโรค)	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๘๔,๐๐๐ (๓๔,๕๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๕๘๑,๑๖๐		
๔	สำนักงานปลัด นายธนาวุฒิ สายฤทธิ์	ป.ตรี ร.น.(สัตวแพทย์)	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๔๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๔๑,๖๔๐		
๕	นางจินตนา สวัสดิ์	ป.ตรี ร.น.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	๒๕๓,๖๘๐		
๖	นาง	-	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔๗๕๐+๔๔๔๔๐)/๒x๑๒	-	๓๕๕,๓๒๐		
๗	นายศรีศักดิ์ ชมชื่นใจ	ป.ตรี ร.น.(นิติศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	๒๘๒,๖๐๐		
๘	นาง	-	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔๗๕๐+๔๔๔๔๐)/๒x๑๒	-	๓๕๕,๓๒๐		
๙	นางเนาวรัตน์ วงศ์ปัญญา	ป.ตรี ร.น.(นักบริหารทั่วไป)	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	๓๐๒,๒๘๐		
๑๐	นางศิริทรัพย์ ประดับแก้ว	ป.ตรี ร.น.(พยาบาลวิชาชีพ)	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๔๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน		
๑๑	นางสาวณัฏฐ์ สอนิล	ป.ตรี ร.น.(พยาบาลวิชาชีพ)	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครู	-	-	๑๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครู	-	-	๒๑๔,๕๒๐ (๑๗,๙๐๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน		

ข้อ ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามโครงสร้างส่วนราชการแนบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม อำเภอมือ จังหวัดนครปฐม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน(บาท)				หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินค่าตอบแทน	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนิตยา เชื้อบุญศรี	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-		พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-		๑๖๔,๑๖๐ (๑๓,๖๘๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๔,๑๖๐
๑๑	นายอภิรักษ์ พลจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		-		๑๖๑,๕๖๐ (๑๓,๔๖๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๑,๕๖๐
๑๒	นายขวัญชัย หงษ์ศรีแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-		๑๖๔,๖๔๐ (๑๓,๗๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๔,๖๔๐
๑๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		-		๑๕๒,๕๖๐ (๑๒,๗๑๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๒,๕๖๐ ว่าง
๑๔	นายอิทธิพล นิมิตรโกนันท	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์		-		๑๕๔,๖๘๐ (๑๒,๘๗๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๔,๖๘๐
๑๕	นางสาววิลนา ทอชานี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-		๑๔๐,๗๖๐ (๑๑,๗๓๐x๑๒)	-	-	-	๑๔๐,๗๖๐ งบท้องถิ่น
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวดุริณี เพ็งนิมิต	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก		-		๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	นางสาวเกษร สงแจ้งใหญ่	ม.๖	-	นักการ	-		นักการ		-		๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๘	นางสาวดวงคา คำเมือง	ป.๖	-	นักการ	-		นักการ		-		๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๙	นายสาโรจน์ ลีพิบูลย์ชัย	ม.๖	-	คนงาน	-		คนงาน		-		๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐

๖๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามโครงสร้างส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม่า อำเภอมือ จังหวัดนครปฐม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน(บาท)				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
๖๐	กองคลัง นางสาวนันท์ญัตต์ เมืองแสน	ป.โท แบบ(บริหารทั่วไป)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๔,๖๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๘,๑๖๐	
๖๑	นางวันพร จิตดี	ป.โท แบบ(บริหารทั่วไป)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๖,๑๒๐	
๖๒	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔๓๕๐+๔๔๕๔๐)/๒x๑๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง กสณ.	
๖๓	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔๓๕๐+๔๔๕๔๐)/๒x๑๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง กสณ.	
๖๔	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๔๓๕๐+๔๔๕๔๐)/๒x๑๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง กสณ.	
๖๕	ลูกจ้างประจำ นางสาวรุ่งนิษฐา รุ่งเรืองศรี	ป.ตรี	-	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการคลัง		-	-	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการคลัง		-	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐	
๖๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวพรทิพย์ ทุมละลี	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๖๔,๖๔๐ (๑๓,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๖๔๐	
๖๗	นางสาวสุมาลี ยอดเมือง	ป.โท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		-	๑๖๔,๑๖๐ (๑๓,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๑๖๐	
๖๘	นางสาวจิราวรรณ สีนาค	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	๑๖๑,๐๔๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๐๔๐	

ข้อ ๑๑. บัญชีแสดงการจัดสรรเงินและงบการเงินในส่วนราชการ ตามโครงสร้างส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม อำเภอมือง จังหวัดนครปฐม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน(บาท)				หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินค่าตอบแทน	
๒๙	นางเนติมา ลอยขวัญ	ป.ตรี ท.น. (ท.น.ไม่ต่อสร้าง)	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๔,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๓๐	นาง วัง	ป.โท ร.น. (ผู้คุมการ)	กองช่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	กองช่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	๒๔๗,๔๐๐ (๔,๔๕๐+๔๐,๔๐๐)/๒๔๒	-	-	-	๒๔๗,๔๐๐ ว่าง
๓๑	นายสุรจิตร ลิขิตไพฑูริย์ชัย	ป.ส. ผู้คุมการ	กองช่าง	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	กองช่าง	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๒๔๔,๓๖๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	-	๒๔๔,๓๖๐
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวศุภพร บุญประเสริฐ	ป.ตรี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๔,๑๖๐ (๑๓,๖๘๐ x๑๒)	-	-	-	๑๖๔,๑๖๐
๓๓	นางสาวรุ่งนภารัตน์ ปฏิบัติพินทาม	ม.๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจตมาตราชรัคน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตราชรัคน้ำ	พนักงานจตมาตราชรัคน้ำ	-	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๖๘๕ x๑๒)	-	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๓๔	นายชัยชาญ งามพริ้งศรี	ป.๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๖๘๕ x๑๒)	-	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๓๕	นางสาวปัทมาวดี คำแก้ว	ป.๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจตมาตราชรัคน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตราชรัคน้ำ	พนักงานจตมาตราชรัคน้ำ	-	-	๑๕๙,๔๒๐ (๑๓,๖๘๕ x๑๒)	-	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๓๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายศิริพล แสงทอง	ม.๖	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๓๗	นายธาราพันธ์ เฟื่องลอย	ม.๖	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๓๘	นายสุรศักดิ์ บุญชู	ป.๖	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๓๙	นางสาวณาสรี นิมิตโกคานันท์	ม.๖	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	-	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐

๖๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามโครงสร้างส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรชัย อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน(บาท)				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินค่าตอบแทน	
๔๐	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นางสาวกัมธิดา ไทรทับถม	-	๑๘-๓-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้ช่วยนักวิชาการและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อ.ท.	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้ช่วยนักวิชาการและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อ.ท.	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๖๕,๗๖๐
๔๑	ว่าง	-	๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง./ข.	๑๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ง./ข.	๒๘๗,๕๐๐ (๔,๙๕๐x๕๐,๕๐๐)x๑๒	-	-	-	๒๘๗,๕๐๐ ว่าง กสอ.
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายภาคภูมิ นิตยากรณ์	ป.โท	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๖๑,๕๖๐ (๑๓,๔๖๐ x๑๒)	-	-	-	๑๖๑,๕๖๐
๔๓	นายยอดพนม จรุงกลิ่นจรัส	ม.๖	-	คนสวน		-	-	คนสวน		-	๑๕๓,๗๖๐ (๑๒,๘๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๕๓,๗๖๐
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป นายชัยวัฒน์ วรแสงศรีเจริญ	ม.๓	-	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	-	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๔๕	นายสุทัศน์ แก้วทวี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๔๖	นายสุรัชย์ บุญชู	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ		-	-	คนงานประจำรถขยะ		-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงก็ทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่รอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก
และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม
ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

ที่ ๘๒/๒๕๖๓

เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ที่ ๕๓๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบล มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น นั้น

เนื่องจากมีการโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อแก้ไขคำสั่งดังกล่าวและให้ผู้ปฏิบัติราชการในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ หมวดที่ ๑๐ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จึงแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| ๑. นายก อบต.ห้วยจรเข้ม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัด อบต.ห้วยจรเข้ม | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณา ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และในฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการโดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นางทิฆรรัตน์ ศิริรังษี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม.....หน.สำนักงาน

ผู้ตรวจทาน

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

คำนำ

การพัฒนาบุคลากร คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุกตำแหน่ง มีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลัก เกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ ดำเนินการ รวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้าง รวมถึงบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	๑-๕
ส่วนที่ ๒	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๕-๙
ส่วนที่ ๓	หลักสูตรการพัฒนา	๙-๑๑
ส่วนที่ ๔	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๑-๑๙
ส่วนที่ ๕	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๐-๒๑
ส่วนที่ ๖	การติดตามและประเมินผล	๒๒

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ การเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลามีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2545 แก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2559 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๑.๔ การวิเคราะห์องค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ใต้วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

- มีพื้นที่ขนาดเล็ก ง่ายต่อการบริหารดูแลได้ทั่วถึง
- มีแผนการปฏิบัติโครงการกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ในข้อบัญญัติงบประมาณ
- เป็นแหล่งชุมชนกึ่งเมือง ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่ดี
- เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

จุดอ่อน (Weakness)

- การบริหารงานภายใต้งบประมาณที่มีจำกัด
- ระเบียบกฎหมายแก้ไขเปลี่ยนแปลงใหม่บ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- มีการโอน – ย้าย บ่อยครั้ง ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
- การขยายตัวของชุมชนรวดเร็ว ประชาชนเพิ่มขึ้นจำนวนมาก
- ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ และไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
- มีประชากรแฝงในพื้นที่จำนวนมาก
- ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวในเขตพื้นที่
- ไม่มีวัด ,โรงเรียนในเขตพื้นที่

โอกาส (Opportunity)

- แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรเพิ่มมากขึ้น
- กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และปฏิบัติงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- มีหน่วยงานราชการและภาคเอกชนอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง ที่สามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆได้

อุปสรรค (Threat)

- มีข้อจำกัดในการบริหารงานมากเกินไป
- การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
- ไม่มีวัด ไม่มีศูนย์รวมจิตใจของคนในพื้นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมและสามัคคีของคนในพื้นที่
- ประชาชนขาดการพึ่งพาตนเองในการแก้ไขปัญหาพื้นฐานทั่วไปของตนเอง
- มีขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาต หรือดำเนินการจากหน่วยงานรัฐมากเกินไป
- หน่วยงานตรวจสอบเข้มงวดจนเกินไป ทำให้ยากต่อการจัดกิจกรรม/โครงการต่างๆที่จำเป็น

วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค
ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงานด้านบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

จุดแข็ง (Strength)

- มีโครงสร้างองค์กรครอบคลุม (๔ กอง)
- มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรม พัฒนาทักษะ ความรู้ ให้บุคลากรอยู่เสมอ
- ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร

จุดอ่อน (Weakness)

- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านวิชาชีพ
- สถานที่ปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- มีการโอน - ย้าย บ่อยครั้ง ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน

โอกาส (Opportunity)

- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และปฏิบัติงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- มีหน่วยงานราชการและภาคเอกชนอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง ที่สามารถให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆได้
- การเดินทางและการติดต่อประสานงานกับหน่วยราชการอื่นสะดวก รวดเร็ว เนื่องจากใกล้กับสถานที่ราชการสำคัญ

อุปสรรค (Threat)

- ยังมีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ในชุมชน
- งบประมาณด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิน ๕๐ %

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงาน
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้มทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านบุคลากร ๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา ๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสพัฒนา ศึกษาตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - บรรรมิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - อนุญาตให้ศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ	พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบต. ห้วยจรเข้ม	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและลงโทษ	พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบต. ห้วยจรเข้ม	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน	พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ตามข้อบัญญัติ อบต. ห้วยจรเข้ม	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

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

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีการดำเนินการทางวินัย กรณีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้มะผิดทั้งวินัยร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ตามเหตุแห่งกรณี

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้มะ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๑.๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

๒.๑ พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐

๒.๒ พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕

๒.๓ พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘

๒.๔ พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒.๕ พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓

๒.๖ ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๑. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

๕. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

๖. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี

๗. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท

๘. การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม

๙. พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

๑๐. เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่

๑๑. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

๑๒. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๒.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

๑๒.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑๓. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น

๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๔ ประเด็นที่ต้องพัฒนา

- ๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพร้อมเน้นกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน
- ๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
- ๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
- ๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
- ๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
- ๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ
- ๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยจรเข้ม กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

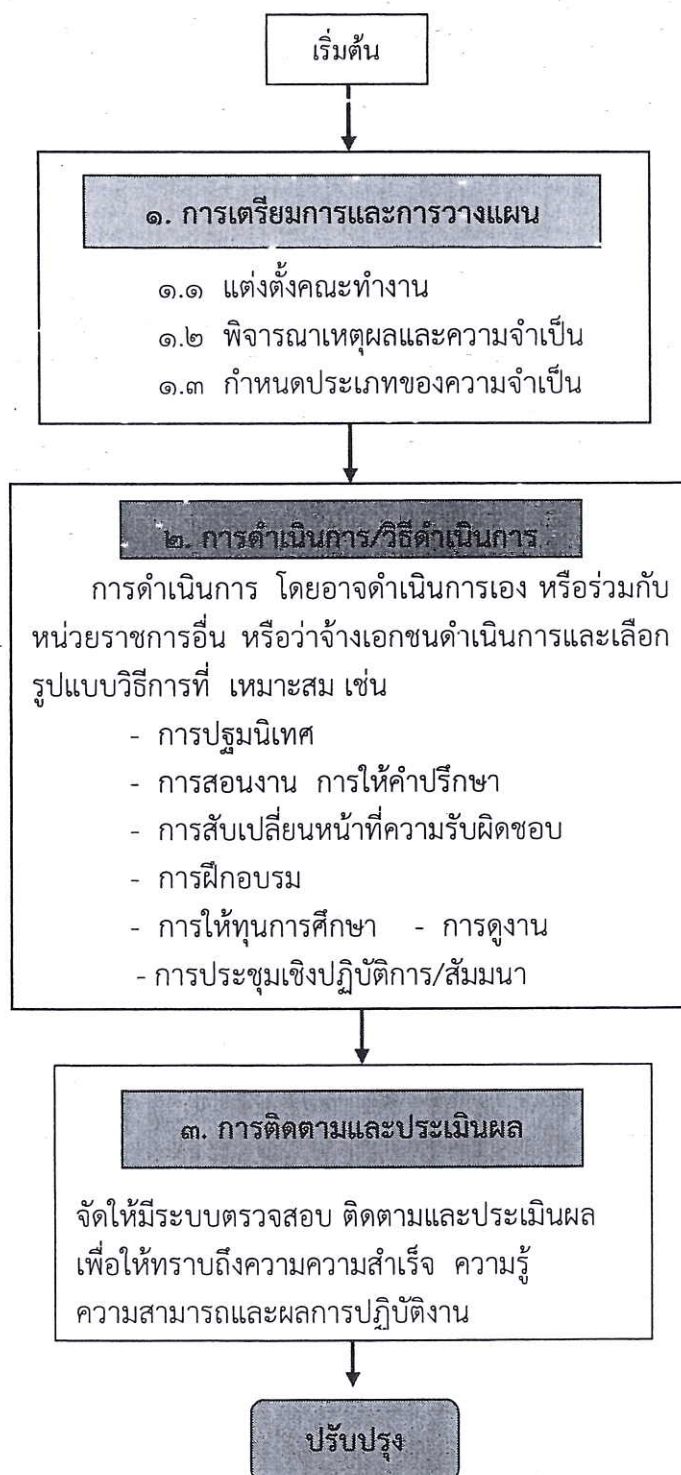
- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม
- ๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม เป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
 ๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒
 ๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้มะ ได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่าง ๆ ในส่วนที่ ๕ แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



**การพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)**

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อปท. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง คลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผอ.กอง แต่ละกองได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรผู้อำนวยการกองหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผอ.กอง แต่ละกองได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากร บุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บ รายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/ช่าง โยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานครูอบต.แต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานครูอบต. ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา
				ปี ๒๕๖๑ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๒ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๓ (จำนวน คน)	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/
๑๘	การส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	บุคลากรทุกตำแหน่ง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๖	๔๖	๔๖	/
๑๙	การทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลเพื่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๙	๑๙	๑๙	/
๒๐	การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/ พนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล และพนักงาน จ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๖	๔๖	๔๖	/

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ด.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หมายเหตุ
๑	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	↓											↑	
๒	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการค้า	งบ อด.	↓											↑	
๓	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อด.	↓											↑	
๔	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานสมาชิก อด. ผู้บริหาร	งบ อด.	↓							↓				↑	
๕	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	↓											↑	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ลำดับที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หมายเหตุ
๑	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	↓											↑	
๒	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม คน	งบ อดต.	↓											↑	
๓	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อดต.	↓											↑	
๔	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อดต. ผู้บริหาร	งบ อดต.								↓				↑	
๕	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่ใช้การอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	↓											↑	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ตอนที่	โครงการ / กิจกรรม	งบประมาณ	ต.ค. ๖๒	พ.ย. ๖๒	ธ.ค. ๖๒	ม.ค. ๖๓	ก.พ. ๖๓	มี.ค. ๖๓	เม.ย. ๖๓	พ.ค. ๖๓	มิ.ย. ๖๓	ก.ค. ๖๓	ส.ค. ๖๓	ก.ย. ๖๓	หมายเหตุ
๑	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	-	↓											↑	
๒	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริม คน	งบ อด.	↓											↑	
๓	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาในงานในหน้าที่ หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบ อด.	↓											↑	
๔	จัดทำโครงการฝึกอบรมระยะศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงาน สมาชิก อด. ผู้บริหาร	งบ อด.								↓				↑	
๕	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ สรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	-	↓											↑	

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนา พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)	ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๘	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ
๑๙	การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง	๒๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยจรเข้ม มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยจรเข้ม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ทราบ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ระเบียบ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล จังหวัดนครปฐม ตลอดจน แนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและ การถ่ายโอน การกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรต้องปรับตัวให้ เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
ที่ ๕๓๓/๒๕๖๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบล มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ หมวดที่ ๑๐ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้-

- | | | |
|------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| ๑. นางทิฆรรัตน์ ศิริรังษี | นายก อบต.ห้วยจรเข้ม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายณัฐพงษ์ สิริเวชชะพันธ์ | ปลัด อบต.ห้วยจรเข้ม | เป็นกรรมการ |
| ๓. นายเผดิม ลอยขวัญ | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางสาวนันทัญพัศ เมืองแสน | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. นางสาวกันธิมา ไทรทับทิม | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | เป็นกรรมการ |
| ๖. นายธนาวุธ สายยุทธ | หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณา ศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และในฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการโดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(ลงชื่อ).....

(นางทิฆรรัตน์ ศิริรังษี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

ภาคผนวก

สรุปการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้างเข้า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ลำดับ	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ชื่อ - สกุล	สังกัด/ส่วนกอง	วันเดือนปีที่อบรม	ค่าใช้จ่าย
๑	เรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลักสูตร การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อตอบสนองอุดมการณ์	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	นายศรีศักดิ์ ชมชื่นใจ	สำนักงานปลัด	๗-๘ กันยายน ๒๕๖๓	-
๒	เรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลักสูตร ประชากรวัยโยอาเซียน : ความเหมือนที่แตกต่าง	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	นายศรีศักดิ์ ชมชื่นใจ	สำนักงานปลัด	๒๗-๒๘ กันยายน ๒๕๖๓	-
๓	เรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลักสูตร Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	นางสาวสุพิชฌาย์ มะลิ	สำนักงานปลัด	๓-๖ กันยายน ๒๕๖๓	-
๔	เรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลักสูตร Project Management สำหรับข้าราชการระดับปฏิบัติการ	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	นางสาวสุพิชฌาย์ มะลิ	สำนักงานปลัด	๑๘-๒๒ กันยายน ๒๕๖๓	-
๕	เรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลักสูตร พระราชบัญญัติการจัดตั้งและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	นางสาวอารีรัตน์ เย็นจิตรัส	กองคลัง	๑๘-๒๒ กันยายน ๒๕๖๓	-
๖	เรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลักสูตร พระราชบัญญัติการจัดตั้งและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	นายรุจโรจน์ ลิตตไพญะชัย	กองช่าง	๑๖-๑๘ กันยายน ๒๕๖๓	-
๗	เรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลักสูตร พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารราชการ	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	นายเฉลิม ลอยขวัญ	กองช่าง	๓๑ สิงหาคม - ๑ กันยายน ๒๕๖๓	-
๘	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานโปรแกรมแทนทีภาษ (L-TAX๓๐๐๐) เพื่อรองรับการดำเนินงานที่ทันสมัยและสิ่งปลูกสร้าง	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	นายสุพิชฌาย์ ยมโคตร	กองคลัง	๒๔ - ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓	๙,๐๕๐ บาท
๙	เรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลักสูตร หนังสือราชการและหนังสือติดต่อราชการ	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	นางนารัตน์ วงศ์ปัญญา	สำนักงานปลัด	๒๐ - ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓	-
๑๐	เรียนรู้ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) หลักสูตร หลักสูตรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	นางจินตนา สวัสดิ์	สำนักงานปลัด	๑๔ - ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓	-
๑๑	สัมมนา เพื่อส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกรณีเงินอุดหนุนและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุจริต	สรรพากร	นางสาวจรรยา สิทธิสาร	กองคลัง	๖-๗ สิงหาคม ๒๕๖๓	-
๑๒	โครงการฝึกอบรมรวมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ประจำปี ๒๕๖๓ ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	นายสุพิชฌาย์ ยมโคตร	กองคลัง	๑๙-๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๓	-
	พัฒนารองรับการปกครองท้องถิ่น (e-LAS) และแนวทางการบันทึกบัญชีเพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔		นางสาวจรรยา สิทธิสาร	กองคลัง	คนละ ๕,๕๐๐ บาท	๒๒,๐๘๐ บาท
๑๓	คณะกรรมการควบคุมภายในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม	จังหวัดนครปฐม	นางสาวณัฐกุล เสถียรกาล	กองคลัง	๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒	-
๑๔	การประชุมชี้แจงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	สำนักงาน ป.ป.ช.	นางสาวสุภาสตรา แซงสี	สำนักงานปลัด	๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒	-
๑๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร "การบริหารงานและการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และเบี้ยผู้พิการตามโครงการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม(e-paymen)ประกอบวิธีการปรับปรุง/แก้ไขข้อมูลหรือแก้ไขถึงกำหนด และการตรวจสอบสถานะของผู้พิการให้แก่ผู้มีสิทธิ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการจัดสวัสดิการสังคมเด็กแรกเกิด"	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	นางสาวณัฐกุล เสถียรกาล	สำนักงานปลัด	๑๗ มกราคม ๒๕๖๓	-
๑๖	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร"ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๖๙"	กรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	นางสาวนิตยา เทียนวิญญูศรี	สำนักงานปลัด	๓๑ กรกฎาคม - ๒ สิงหาคม ๒๕๖๓	๓,๙๐๐ บาท
๑๗	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเทคนิคการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (ใหม่) ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	นางสาวณัฐกุล เสถียรกาล	กองคลัง	๑๙-๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓	๑๕,๘๐๐ บาท
๑๘	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเทคนิคการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (ใหม่) ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	นางจินตนา สวัสดิ์	กองคลัง	๑๙-๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓	๑๕,๘๐๐ บาท
๑๙	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ (ใหม่) ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	กรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	นางสาวจรรยา สิทธิสาร	กองคลัง	๒๘ กุมภาพันธ์ - ๑ มีนาคม ๒๕๖๓	๑๑,๘๐๐ บาท
	ภาคสนามเพื่อจัดทำบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและการจัดทำราคาประเมินทรัพย์สิน		นางสาวณัฐกุล เสถียรกาล	กองคลัง	๑๕-๑๗ มกราคม ๒๕๖๓	-
	โครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	กรมการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	นางสาวสุมาลี ยอดเมือง	กองคลัง	๑๕-๑๗ มกราคม ๒๕๖๓	๔,๖๐๐ บาท

สรุปการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม้า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ลำดับ	หลักสูตร	หน่วยงานที่จัด	ชื่อ - สกุล	สังกัด/ส่วนกอง	วันเดือนปีอบรม	ค่าใช้จ่าย
๒๐	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การจัดการขยะมูลฝอยชุมชน (CBM) รุ่นที่ ๑	กองพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านสิ่งแวดล้อม	นางสาวกัญญา ไทรทับทิม	กองช่างและสิ่งแวดล้อม	๑๘-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	-
			นางสาวนุชนาพร ยืนบุญ	อสม.		
			นางเบญจวรรณ ป้อมงาม	อสม.		
			นางสาวจินตนา พลโฮม	กองช่างและสิ่งแวดล้อม		
			นายภาคภูมิ นิตยการณ	กองช่างและสิ่งแวดล้อม		
			นางสาวลลิตา ลิขิตไพญะกิจ	กองช่างและสิ่งแวดล้อม		
๒๑	โครงการจริยธรรมและกฎหมายกับผู้ประกอบวิชาชีพการสาธารณสุข	สภาการสาธารณสุขชุมชน	นางสาวจินตนา พลโฮม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	วันที่ ๒ ๑๑-๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๓	๒,๐๐๐ บาท
๒๒	โครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมรับรองการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	นายธนาวุธ สายพร	สำนักงานปลัด	วันที่ ๓๓ ๒๘-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	๒,๓๐๐ บาท
๒๓	โครงการแผนพัฒนาการศึกษา ๕ ปี ของสำนัก/กอง/ส่วนการศึกษาและสถานศึกษา(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียน)และแนวทางปฏิบัติใหม่ในการบริหารแผนพัฒนาการศึกษา	มหาวิทยาลัยสุรนารี	นางสาวศุภพร บุญประเสริฐ	สำนักงานปลัด	วันที่ ๕ ๒๒-๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	๓,๕๐๐ บาท
๒๔	โครงการฝึกอบรมความคิดสร้างสรรค์(Idea)ในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และการจัดทำรายงาน(SAR)ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมาตรฐานและคู่มือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย	มหาวิทยาลัยสุรนารี	นางสาวมยุรี สอนนิล นางสาวศิริพร ประดับแก้ว นางสาววัลลภา ทองธานี นางสาวธัญญรัตน์ เกตุอุทอง	สำนักงานปลัด สำนักงานปลัด สำนักงานปลัด สำนักงานปลัด	วันที่ ๓ ๘-๑๐ พฤศจิกายน คนละ ๓,๕๐๐ บาท	๑๕,๖๐๐ บาท
๒๕	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร ด้านการบันทึกบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(LAS)เพื่อเป็นการรองรับการจัดทำบัญชีและรายงานเงินตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการทำบัญชีภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	นายสุพลีภัทร ฌมโคตร นางสาวจรรยา สิทธิสาร	กองคลัง กองคลัง	วันที่ ๒ ๑-๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ คนละ ๔,๕๐๐ บาท	ค่าใช้จ่ยรวม ๙,๘๐๐ บาท
๒๖	การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุ การเบิกค่าใช้จ่าย แลกการกำกับดูแล ของสถานที่ศึกษา (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/โรงเรียน)	มหาวิทยาลัยสุรนารี	นางสาวพินิจ ยิ้มพันธ์	สำนักงานปลัด	วันที่ ๓ ๘-๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	๓,๕๐๐ บาท
๒๗	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเทคนิคการบังคับใช้กฎหมายและการจัดการเรื่องร้องเรียน ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ และฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ (นิด้า)	นางสาวกัญญา ไทรทับทิม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒๖-๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๒	๓,๕๐๐ บาท
๒๘	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมทักษะชีวิตให้กับเด็กปฐมวัยในยุคดิจิทัล	กรมส่งเสริมการค้า	นางสาวพินิจ ยิ้มพันธ์	สำนักงานปลัด	๔ ตุลาคม ๒๕๖๒	-
๒๙	อบรม หลักสูตรนิเทศ รุ่นที่ ๓๓	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	นางสาวสุสตรา แซงสี	สำนักงานปลัด	วันที่ ๓๓ ๖ ตุลาคม - ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	๓๔,๐๐๐ บาท

ผู้รายงาน

(นางจินตนา สวัสดิ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ทราบ

(นายธนาวุธ สายพร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ทราบ

(นายธนาวุธ สายพร)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม้า

ทราบ

(นางทิพย์รัตน์ ศิริรังษี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม้า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม...

ที่ นฐ ๗๘๘๐๑/- วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติให้พนักงานส่วนตำบลการเข้าร่วมโครงการอบรมฝึกอบรม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - learning) เพื่อพัฒนาตนเองตามสายงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และรายงานข้อมูลการเข้าร่วมโครงการพัฒนาการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

อ้างถึง หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๕๑๓๕ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒
หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๗.๒/ว๒๐๕๒ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่องเดิม

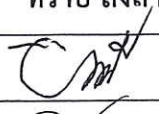
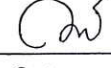
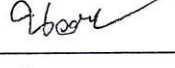
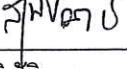
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสาร และการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ประกอบกับหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๕๑๓๕ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒ และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๗.๒/ว๒๐๕๒ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ได้จัดให้มีระบบพัฒนาความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - learning) เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ให้มีความรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยกระดับคุณภาพการปฏิบัติราชการ

ข้อเท็จจริง

ตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๑๗ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา เหลือจำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานส่วนตำบล ที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการอบรม หรือ ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตนเองตามสายงาน ประกอบด้วย ผู้มีรายชื่อดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ทราบ ลงลายชื่อ
๑	นายเผด็จ ลอยขวัญ	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๒	นายรุจโรจน์ ลิขิตไพบูลย์ชัย	นายช่างโยธาชำนาญงาน	
๓	นางเนาวรัตน์ วงศ์ชัยญา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
๔	นายศรีศักดิ์ ชมชื่นใจ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	
๕	นางสาวอารีรัตน์ เย็นจัตุรัส	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	
๖	นางสาวสุพิชฌาย์ มะลิ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	

เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จึงควรพิจารณาให้พนักงานส่วนตำบลรายดังกล่าวข้างต้น เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หรืออบรม หรือ อบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ สำนักงาน ก.พ. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓

กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติม
๒. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๕๑๓๕ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒
๓. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๗.๒/ว๒๐๕๒ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

โปรดพิจารณา

๑. พิจารณาให้พนักงานส่วนตำบลตามรายชื่อเข้าร่วมโครงการอบรม, ฝึกอบรม หรือ อบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการ
๒. พิจารณาให้พนักงานส่วนตำบล รายงานผลการฝึกอบรมภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....
(นางจินตนา สวัสดิ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- เพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ).....
(นายธนารุท สายทุท)
หัวหน้าสำนักปลัด

-๒-

- เพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา
ความเห็น.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นายธนาวุธ สายทุธ)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

- ทราบ ~~อนุมัติ~~ ☐ อนุมัติ ☐ ไม่อนุมัติ
ความเห็น.....
.....

(ลงชื่อ).....

(นางทิมรัตน์ ศิริรังษี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม



โครงการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) และภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลพัฒนาให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดย เลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การ สื่อสาร และการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ประกอบกับระเบียบกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง เรื่อง ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์และภาษีที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม จึงได้กำหนดจัดทำ “โครงการฝึกอบรม แลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) และภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยจรเข้ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓” ขึ้น

-๒-

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล, ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง, มีความรู้ เข้าใจเรื่องระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ และภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง

๒.๒ เพื่อให้การปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้มะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๓ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ของบุคลากรภายในองค์กร

๒.๔ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

๒.๕ เพื่อลดปัญหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน

๒.๖ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก สามัคคี ลดปัญหาความขัดแย้ง ในองค์กร

๓. กลุ่มเป้าหมาย

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๔	คน
๓.๒ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๒	คน
๓.๓ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	คน
๓.๔ พนักงานจ้าง	จำนวน	๑๘	คน
	<u>จำนวน</u>	<u>๓๖</u>	<u>คน</u>

๔. วิธีดำเนินการ

๔.๑ อบรมโดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับฟังบรรยาย การระดมสมอง การร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนการซักถามปัญหาต่าง ๆ จากผู้มีความรู้และประสบการณ์

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

๕.๑ ระยะเวลาดำเนินการตามโครงการ ในวันที่ ๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๕.๒ สถานที่ดำเนินการจัดการอบรม ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้มะ

๖. งบประมาณดำเนินการ

ไม่ใช้งบประมาณ

๗. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้มะ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑ ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานด้านระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ลดลง

๘.๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถให้บริการข้อมูลในเรื่องภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างแก่ประชาชนผู้ขอรับบริการได้

๘.๓ ภาระค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมลดลง

๙. ติดตามประเมินผล

๙.๑ ประเมินผลโครงการโดยวิธีตอบแบบสอบถาม

๑๐. ผู้เสนอโครงการ

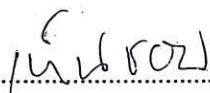
(ลงชื่อ).....



(นางจินตนา สวัสดิ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๑๑. ผู้เห็นชอบโครงการ



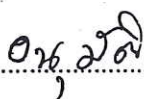
(ลงชื่อ).....

(นายธนาวุธ สายยุทธ)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

๑๒. ผู้อนุมัติโครงการ



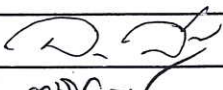
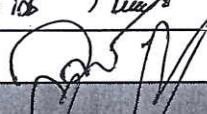
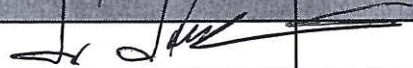
(ลงชื่อ).....

(นางทิฆรัตน์ ศิริรังษี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) และภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง
แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยจรเข้ม

ประจำปีงบประมาณ 2563

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายเผด็จ ลอยขวัญ	ผู้อำนวยการกองช่าง	—	
2	นายธนวุธ สายุทธ	หัวหน้าสำนักปลัด	—	
3	นายสุพลภัทร ยมโคตร	ผู้อำนวยการกองคลัง	นิเทศการ	
4	นางสาวกันธิมา ไทรทับทิม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ลาพักผ่อน	
5	นางสาวจรรยา สิทธิสร	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	—	
6	นายศรีศักดิ์ ชมชื่นใจ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	—	
7	นางจินตนา สวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		
8	นางสาวสุพิชฌาย์ มะลิ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	สุพิชฌาย์	
9	นางสาวสุภัสตรา แซงสี	นิติกรปฏิบัติการ	สุภัสตรา	
10	นางสาวมยุรี สวนนิล	ครู	มยุรี	
11	นางสาวศิริทรัพย์ ประดับแก้ว	ครู	—	
12	นางเนาวรัตน์ วงศ์ชัยญา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	เนาวรัตน์	
13	นางสาวอารีรัตน์ เย็นจัตุรัส	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ		
14	นางสาวณัฐกุล เสถียรกาล	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	นิเทศการ	
15	นางสาวภัคกร ก้านเหลือง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	ภัคกร	
16	นายรุ่งโรจน์ ลิขิตไพบูลย์ชัย	นายช่างโยธาชำนาญงาน		
ลูกจ้างประจำ				
17	นางสาวรุ่งนภฎา รุ่งเรืองศรี	นักวิชาการคลัง		
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
18	นายขวัญชัย ท่งศรีแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ลาพักผ่อน	
19	นายอภิรักษ์ พลจันทร์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	—	
20	นางสาวนิตยา เขียวขวัญศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	—	
21	นางสาววัลลภา ทองธานี	ผู้ดูแลเด็ก(1 ม.ค.59)	—	
22	นายอิทธิพล นิมิตรโกคานันท์	พนักงานขับรถยนต์	อิทธิพล	
23	นางสาวพรทิพย์ ทุมะลิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ทุมะลิ	
24	นางสาวสุมาลี ยอดเมือง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	—	
25	นางสาวจิราวรรณ ลินนาค	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จิราวรรณ	
26	นางสาวนิชนันท์ แก้วบุญมา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	นิชนันท์	
27	นายชัยชาญ งามพริ้งศรี	พนักงานผลิตน้ำประปา	—	
28	นายภาคภูมิ นิตยากรณ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	—	
29	นายยอดพนม จรุงกลินจรัส	คนสวน	ยอดพนม	
30	นายจิรวัฒน์ จันทรเตียว	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (16 พ.ย.2561)	—	
31	นางสาวดุริณี เพ็งพินิจ	ผู้ดูแลเด็ก (1 ก.พ.59)	ดุริณี	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
32	นางสาวคงคา คำเมือง	นักการ	คงคา คำเมือง	
33	นางสาวนสارين นิमितโกคานันท์	คนงาน (3ก.ค.60)	นสวริน	
34	นายสุรศักดิ์ บุญชู	คนงาน(5 ต.ค.59)	สุรศักดิ์	
35	นางสาวชลิตา ลิขิตไพบูลย์กิจ	คนงาน(1 พ.ค. 2561)	ลาพักผ่อน	
37	นางสาวธัญญรัตน์ เกตุอุทอง	คนงาน (4 มิ.ย. 2562)	ธัญญรัตน์	
38	นายรุ่งสรวง สุทธิรักษ์	คนงาน	—	