****

**แผนอัตรากำลังสามปี**

**ประจำปีงบประมาณ 2561– 2563**

**องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก**

**อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**คำนำ**

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โครงสร้างและระบบงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสิชล ให้เหมาะสมอีกด้วยเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสิชล ได้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนตำบลห้วยปริก

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก

**สารบัญ**

  **หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 3

2. วัตถุประสงค์ 4

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 5

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 14

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา 16

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง 20

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล 20

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 22

 - โครงสร้าง

 - การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

 - กรอบอัตรากำลัง 3 ปี

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน 30

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 33

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 37

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 39

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 44

**ภาคผนวก**

1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561-2563)
2. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561-2563)
3. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ
4. คำสั่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2563)

## **หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ปริก จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ดังนี้

 ๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

 1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขึ้น

**- ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง**

1. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี

2. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

3. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

4. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

**2.วัตถุประสงค์**

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้รู้ว่าช่วงเวลาในช่วงเวลาหนึ่ง หน่วยงานมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

2. เพื่อเป็นการปรับปรุงส่วนราชการและการจัดระบบงาน โดยพิจารณาว่าส่วนราชการเดิมเหมาะสมหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอะไร ระบบงานถูกต้องเหมาะสมหรือควรปรับปรุงอะไรบ้าง

3. เพื่อตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้คน (PostAudit) เป็นการตรวจสอบทั้งจำนวน ระดับและสายงาน เพื่อดูว่าการมอบหมายหน้าที่งานเป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดหรือไม่ มีการใช้คนไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนดบ้างไหม

4. เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพิจารณาว่าในระยะเวลาข้างหน้า (3 ปี) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก มีโครงการหรือแผนงานเรื่องใด ต้องใช้คนเท่าไร ระดับใดบ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรการจำกัดกำลังคนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือไม่

5. เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และมาตรฐานการวิเคราะห์ตำแหน่ง โดยให้แต่ละส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในหน้าที่การงานดี มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์จะช่วยให้กระบวนการกำหนดตำแหน่งมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานเหมาะกับส่วนราชการนั้นๆ

6. เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (JobDescription) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นคู่มือในการมอบหมายงานด้วย

7. เป็นการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

8. เพื่อสร้างและรักษาพนักงานไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลงาน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน

                - กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

                - กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

                - มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะตัว ประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

                - มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

9. เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง โดยต้อง

                - ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไร และต้องปรับปรุงอะไร

                - ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานบริการ

                - ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

10. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

11. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

12. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

13. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก

14. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

15. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**3.๑** **กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

 **3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

* **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
* **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

 **(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ดังนี้

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

 **(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

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

 - **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

 **3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

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



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



 เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ที่มีอยู่ดังนี้

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
		- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
		- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
		- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
	+ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
		- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
		ปริก
		- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
		สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
		- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

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

 **กระจกด้านที่ 4 Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก (การตรวจประเมิน LPA)

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

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
		- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก
		เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
		- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเขลียงและองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **อบต.ห้วยปริก** | **อบต.นาเขลียง** | **อบต.กะเปียด** |
| **พนักงานส่วนตำบลรวมพนักงานครู อบต.** | 24 | 15 | 22 |
| **ลูกจ้างประจำ** | 4 | 1 | 2 |
| **พนักงานจ้าง** | 23 | 12 | 16 |
| **รวม** | 51 | 28 | 38 |

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก องค์การบริหารส่วนตำบลนาเขลียง และองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปียด ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ไดแตงตั้งคณะทำงานจัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป ประจำป งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบดวย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหนาสวนราชการเปนคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเปนเลขานุการ จัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆ ดังตอไปนี้

 3.2.1 วิเคราะหภารกิจ อํานาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกําหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อํานาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นใหสอดคลองกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอําเภอ แผนพัฒนาตําบล นโยบายผูบริหารและ สภาพปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก

 3.2.2 กําหนดโครงสรางการแบงสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอํานาจหนาที่ความรับผิดชอบ ใหสามารถแกปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความตองการของประชาชน

 3.2.3 กําหนดตําแหนงในสายงานตางๆ จํานวนตําแหนง และระดับตําแหนง ใหเหมาะสม กับภาระหนาที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสรางความกาวหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานตางๆ

 3.2.๔ กําหนดความตองการพนักงานจางในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก โดยใหหัวหนาสวน ราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกําหนดความจําเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและ อํานาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคํานึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจํานวนขาราชการ ลูกจางประจําในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง

 3.2.๕ กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง จํานวนตําแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก

 3.2.๖ จัดทํากรอบอัตรากําลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน **รอยละสี่สิบ** ของงบประมาณรายจาย

 3.2.๗ ใหพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจางทุกคน ไดรับการ **พัฒนาความรู้ ความ สามารถ อยางนอยปละ ๑ ครั้ง**

**3.3**  **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

* + 1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริกสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
		2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
		3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
		4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
		5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก โดยรวม
		6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
		7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

## 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

 3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

 3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

 3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

 3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

 3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

 3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ 2561 – 2563

 3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ตั้งอยู่เลขที่ 318 หมู่ที่ 6 ตำบลห้วยปริก อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอฉวางประมาณ 20 กิโลเมตรและอยู่ห่างจากจังหวัดนครศรีธรรมราช 100 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

 ทิศเหนือจด ตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

 ทิศใต้จด ตำบลกะเปียด อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

 ทิศตะวันออกจด ตำบลกะทูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

 ทิศตะวันตกจด ตำบลเขานิพันธ์ อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

 เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 59.72 ตารางกิโลเมตร (37,018 ไร่) ภูมิประเทศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก มีพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม มีแม่น้ำไหลผ่าน มีลำคลองสายเล็กๆ มีน้ำมากเฉพาะในฤดูฝน ในฤดูแล้งน้ำจะแห้ง ราษฎรในพื้นที่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเป็นอย่างมากในฤดูร้อน จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. มีจำนวนหมู่บ้านเต็มทั้ง 7 หมู่บ้าน คือ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| หมู่ที่ | จำนวน | จำนวนประชากร | ประชากรรวม |
|  | **ครัวเรือน** | **ชาย** | **หญิง** |  |
| หมู่ที่ 1 บ้านชายคลอง  | 377 | 398 | 427 | 825 |
| หมู่ที่ 2 บ้านเหนือคลอง | 303 | 403 | 457 | 860 |
| หมู่ที่ 3 บ้านปากกา | 320 | 535 | 508 | 1,043 |
| หมู่ที่ 4 บ้านคลองสาย | 339 | 450 | 479 | 929 |
| หมู่ที่ 5 บ้านนาสัญญา | 444 | 593 | 633 | 1,226 |
| หมู่ที่ 6 บ้านพรุขี้กลา | 358 | 398 | 452 | 850 |
| หมู่ที่ 7 บ้านห้วยทรายงาม | 261 | 373 | 379 | 752 |
| **รวม** | **2,402** | **3,150** | **3,335** | **6,485** |

ราษฎรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น การทำสวนยางพารา ทำสวนผลไม้ เลี้ยงสัตว์ ปลูกผัก

ด้านการพานิชยกรรมและบริการ

- ปั๊มน้ำมัน 4 แห่ง

- โรงสี - แห่ง

ด้านสังคม

1. การศึกษา

 - โรงเรียนประถมศึกษา 3 แห่ง คือ โรงเรียนวัดสุวรรณาราม โรงเรียนบ้านห้วยปริก,และโรงเรียนบ้านคลองสาย

2. สถาบันและองค์กรทางศาสนา

 - วัด 1 แห่ง คือ วัดสุวรรณาราม หมู่ที่ 5

 - สำนักสงฆ์ 1 แห่ง คือ สำนักสงฆ์ควนพระพุทธบาท หมู่ที่ 3

 3. สาธารณสุข

 - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยปริก

 - ร้านขายยาแผนปัจจุบัน 2 แห่ง

 4. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

 - จุดตรวจประจำตำบล 1 แห่ง

จากการสํารวจและวิเคราะหสภาพปญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก พบปัญหาและความต้องการความตองการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564
แบงออกเปนดานตางๆ เพื่อสะดวกในการดําเนินการแกไขใหตรง กับความตองการประชาชนอยางแทจริง เช่น

4.๑ ดานโครงสรางพื้นฐาน

- การกอสรางและปรับปรุงถนน ทอน้ำหรือรางระบายน้ำยังไมทั่วถึง

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค

- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟายังไมทั่วถึง

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนวางงาน และมีรายไดไมเพียงพอตอการใชจาย

- การขาดเงินทุน และอุปกรณในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนขาดความรูเพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

4.3 ดานสังคม

- การเสริมสรางคุณธรรมและจริยธรรม

- การสงเสริมใหเด็กรูจักใชเวลาวางใหเปนประโยชน

- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณในการออกกําลังกายในชุมชนมีไมเพียงพอ

- การดูแล และการใหความชวยเหลือผูดอยโอกาส คนชรา ผูพิการ และผูปวยเอดส

- การสงเสริมและสนับสนุนการรวมกลุมของประชาชน และสงเสริมการมีสวนรวม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผูนําชุมชน

- ปัญหายาเสพติด

- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไมทั่วถึง

- การติดตั้งปายบอกทาง ปายชื่อชุมชน ปายชื่อซอย

4.4 ดานการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีสวนรวมในการบริหารงานขององคกรปกครองสวนทองถิ่น

- การรับทราบขอมูลขาวสารของทางราชการ

- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตองปรับปรุงกระบวนการทํางาน ใหตอบสนองความตองการของประชาชนไดอยางรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายไดขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.5 ผลผลิตดานสิ่งแวดลอมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- การจัดวางระบบผังเมืองรวม

- การจัดเก็บและกําจัดขยะมูลฝอย

- การบํารุงรักษาระบบระบายน้ำ

- การตรวจวิเคราะหดานสิ่งแวดลอม

- การสรางจิตสํานึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.6 ด้านสาธารณสุข

- ดานสุขภาพอนามัย

- การแพรระบาดของโรคติดตอ

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การสงเสริมดานการศึกษา

- การจัดหาแหลงเรียนรูในชุมชน

- การใหความชวยเหลือเด็กที่ดอยโอกาสทางการศึกษา

- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมปัญญาชาวบ้าน

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริกนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลห้วยปริกคือ

**“การคมนาคมสะดวก ชุมชนเข็มแข็ง**

**เศรษฐกิจสมบูรณ์ดี ประชาชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา”**

หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลปริกเป็นตำบลที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลปริก ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

##### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

 แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาเส้นทางคมนาคมภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน สะดวกปลอดภัยอย่างทั่วถึง
2. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่

 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

 แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม
2. พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมการบริหารจัดการแพทย์แผนไทย(แพทย์ทางเลือก) ทั้งในระบบชุมชนและสถานพยาบาล
3. รณรงค์ ป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติด เพื่อลดจำนวนผู้เสพและผู้ที่เกี่ยวข้องให้น้อยลง
4. รณรงค์ ควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อร้ายแรงและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อ เฝ้าระวังป้องกันปัญหาการป่วยและตายด้วยโรคอุบัติใหม่
5. ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการบรรเทาสาธารณภัย เพื่อความปลอดภัยในทรัพย์สินของประชาชน
6. พัฒนาการกีฬา เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มออกกำลังกายและเล่นกีฬา จัดหาสถานที่จัดกิจกรรมออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง
7. ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาฟื้นฟูต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนและประชาชนและเผยแพร่สู่สังคมโลก
8. สงเคราะห์และพัฒนาเด็น สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งพาตนเองได้
9. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อความเข็มแข็งของชุมชน สนับสนุนการจัดทำและใช้แผนชุมชน และส่งเสริมกิจกรรมชุมชน

 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจ

 แนวทางการพัฒนา

1. สร้างความเข็มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อย พัฒนาองค์ความรู้ตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
2. พัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และความต้องการของตลาด วิสาหกิจชุมชน สนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมูลค่าการผลิตด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ
3. ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรเพื่อการท่องเที่ยว ทั้งแหล่งท่องเที่ยว บุคลากร ภาคการตลาด ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของจังหวัด

 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

 แนวทางการพัฒนา

1. ฟื้นฟูพื้นที่ป่า และระบบนิเวศให้เกิดความอุดมสมบูรณ์
2. ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อลดมลพิษ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมมาภิบาล

 แนวทางการพัฒนา

1. รณรงค์สร้างกระบวนการเรียนรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
3. พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ตอบสนองความต้องการในชุมชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
4. พัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

**2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก**

 **ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

 1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67(1))

 2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา 16(2))

 3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))

 4. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16(4))

 5. การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))

 6. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 16(25))

7. การผังเมือง (มาตรา 68(13))

 8. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(26))

 9. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา 16(26))

 **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 1. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))

 2. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(มาตรา 16(19))

 3. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 69(19))

 4. การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))

 5. การส่งเสริมการศึกษา (มาตรา 16(14))

 6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 16(6))

 7. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

 (มาตรา 16(10))

 8. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร (มาตรา 68(1))

 9. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา 68(4))

 10. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16(13))

 **ด้านจัดระเบียนชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

 1. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

 ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16(30))

 2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4) และ มาตรา 16(29))

 3. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(12))

4. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))

 5. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา 16(20))

 6. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา 16(21))

 7. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา 22)

 8. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและ

 สาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา 16(23))

 **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 1. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))

 2. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (8))

 3. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

 4. บำรุงและส่งเสริมประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))

 5. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))

 6. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา 68(10))

 7. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา 16(3))

 8. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))

 9. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 16(8))

 10. การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))

 **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 1. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

 และสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))

 2. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา 16(18))

 3. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))

 4. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ

 และสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16(24))

 5. การดูแลรักษาที่สาธารณ (มาตรา 16(27))

 **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

 **มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

 1. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))

 2. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

 (มาตรา 67(6))

 3. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

 ของท้องถิ่น (มาตรา 16(11))

 **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**

 **และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

 1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16(1))

 2. สนับสนุน สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))

 3. การคุ้มครองดูและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))

 4. การส่งเสริมประชาธิปไตย (มาตรา 16(15))

 5. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16(16)) 6. การหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา 68(9)) 7. ภารกิจอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ

 ประกาศกำหนด (มาตรา 16(31))

8. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9)) 8

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริกได้ โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีภายในกรอบอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจรับรองไว้ ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และดำเนินการโดยยึดหลักสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**6. ภารกิจหลัก ภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องดำเนินการ**

 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

 **6.1 ภารกิจหลัก**

 1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

 2. การพัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

 4. การพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน

 5. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

 6. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

 7. การพัฒนาการเมืองการบริหาร

 8. การส่งเสริมการเกษตร

 9. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

 10. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

 11. จัดระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

 12. ส่งเสริมระบบการศึกษา

 13. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

 14. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

 15. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน

 **6.2 ภารกิจรอง**

 1. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

 2. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

 **วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก**

 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
	1. **S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
	1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 45 ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อน W1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ3. มีภาระหนี้สิน  |
| โอกาส O1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัด T1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | จุดอ่อน W1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี3. อาคารสำนักงานคับแคบ  |
| โอกาส O1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ข้อจำกัด T1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ |

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

 **8.๑ โครงสร้างส่วนราชการ**

 จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานกฎหมายและคดี  1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานสังคมสงเคราะห์ 1.7 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**2. กองคลัง** 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**3. กองช่าง** 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานประสานสาธารณูปโภค | **1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** 1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานกฎหมายและคดี  1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.6 งานสังคมสงเคราะห์ 1.7 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**2. กองคลัง** 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**3. กองช่าง** 3.1 งานก่อสร้าง* 1. งานประสานสาธารณูปโภค
 |  |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

 จากข้อ **8.1 โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน
ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด
ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ จำนวน 49 ราย ประกอบด้วย

1. **สำนักงานปลัด**

1.1 พนักงานส่วนตำบล 13 อัตรา

1.2 ลูกจ้างทั่วไป 3 อัตรา

1.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ 13 อัตรา

1.4 พนักงานจ้างทั่วไป 3 อัตรา

1. **กองคลัง**

2.1 พนักงานส่วนตำบล 6 อัตรา

2.2 ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา

2.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา

2.3 พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา

1. **กองช่าง**

3.1 พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา

3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ 2 อัตรา

 3.3 พนักงานจ้างทั่วไป 3 อัตรา

 การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) 3 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ 3.1.3 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **งาน** | **จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)** |
| **พนักงานส่วนตำบล** | **ลูกจ้าง****ประจำ** | **พนักงานจ้างภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** |
| สำนักงานปลัด | งานบริหารทั่วไป | 1 | 3 | 1 | 2 |
| งานการเจ้าหน้าที่ | 1 | - | - | - |
| งานนโยบายและแผน | 1 | - | 1 | - |
| งานกฎหมายและคดี  | 1 | - | - | - |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - | - | - | 1 |
| งานสังคมสงเคราะห์ | 1 | - | 1 | - |
| งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | 7 | - | 10 | - |
|  |  |  |  |  |
| กองคลัง | งานการเงินและบัญชี | 1 | - | 1 | - |
| งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | - | - |
| งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | 3 | - | 1 | - |
|  |  |  |  |  |
| กองช่าง | งานก่อสร้าง | 1 | - | 2 | 3 |
| งานประสานสาธารณูปโภค | 1 | - | - | - |

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ |  | อัตราตำแหน่งที่คาดว่า |  | หมายเหตุ |
| กรอบอัตรา | จะต้องใช้ช่วงระยะเวลา | เพิ่ม / ลด |
| กำลังเดิม | 3 ปี ข้างหน้า |  |  |  |
|  |  | 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 |
| ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
| รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
| **สำนักงานปลัดอบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **พนักงานส่วนตำบล** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - หัวหน้าสำนักปลัดอบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - |  |
|  - นิติกร (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)  | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - | ว่างเดิม |
|  - ครู (คศ.1)  | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
|  - ครู (คศ.1)  | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
|  - ครู (คศ.1)  | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
|  - ครู (คศ.1)  | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
|  - ครู (คศ.1)  | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
|  - ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)  | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน/ว่างเดิม |
| **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - นักจัดการงานทั่วไป  | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - นักพัฒนาชุมชน  | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - ภารโรง  | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน  | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - |  |
|  - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
|  - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
|  - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
|  - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
|  - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ช่วงระยะเวลา3 ปี ข้างหน้า |  |  |
| เพิ่ม / ลด | หมายเหตุ |
|  |  |
| 2561 | 2562 | 2563 | 2561 | 2562 | 2563 |  |
|  - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
|  - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
|  - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
|  - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 |  -  | - |  - | เงินอุดหนุน |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - พนักงานขับรถยนต์  | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - คนงาน  | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
| **กองคลัง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **พนักงานส่วนตำบล** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - | ว่างเดิม |
|  - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - | ว่างเดิม |
|  - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - | ว่างเดิม |
|  - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - | ว่างเดิม |
| **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ  | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
| **กองช่าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **พนักงานส่วนตำบล** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - | ว่างเดิม |
|  - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - | ว่างเดิม |
|  - เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - | ว่างเดิม |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
|  - ผู้ช่วยนายช่างโยธา  | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - | ว่างเดิม |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (รถตักหน้าขุดหลัง) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
| - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกหกล้อ) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
| - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) | 1 | 1 | 1 | 1 |  - |  - |  - |  |
| **รวม** | **51** | **51** | **51** | **51** |  **-** |  **-** |  **-** |  |

การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้น เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่งานเปลี่ยแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนาณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆได้ แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

1. ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยุ่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2. งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลังควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้จะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบห้วยปริก ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ยุทธศาตร์ | ด้าน | แผนงาน | หน่วยงานรับผิดชอบหลัก | หน่วยงานสนับสนุน |
| 1 | การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน | -บริการชุมชนและสังคม | -เคหะแลชุมชน-ความเข้มแข็งของชุมชน-การเกษตร | กองช่าง | สำนักการช่างอบจ.นครศรีฯ |
| 2 | การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต | -บริหารงานทั่วไป-บริการชุมชนและสังคม | -บริหารงานทั่วไป-รักษาความสงบภายใน-การศึกษา-สาธารณสุข-เคหะชุมชน-สร้างความเข็มแข็งของชุมชน-การศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ-งบกลาง | สำนักงานปลัด | กองคลัง/กองช่าง |
| 3. | การพัฒนาเศรษฐกิจ | -บริการชุมชนและสังคม-การเศรษฐกิจ | -สร้างความเข็มแข็งของชุมชน-การศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ-การเกษตร | สำนักงานปลัด | กองคลัง/กองช่าง |
| 4. | การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ | -บริหารงานทั่วไป-การเศรษฐกิจ | -บริหารงานทั่วไป-รักษาความสงบภายใน-เคหะแลชุมชน-การเกษตร | สำนักงานปลัด | กองคลัง/กองช่าง |
| 5. | การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมมาภิบาล | บริหารงานทั่วไป | -บริหารงานทั่วไป-เคหะชุมชน-สร้างความเข็มแข็งของชุมชน | สำนักงานปลัด | กองคลัง/กองช่าง |

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ได้เอาจำนวนพนักงานจ้างแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตามโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ใน 5 ยุทศาสตร์ ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าหมาย | ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค** | -พัฒนาเส้นทางคมนาคม เพื่อให้การเนทางสัญจรไปมาได้สะดวก รวดเร็ว โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ-การพัฒนา ซ่อมบำรุงรักษาระบบประปาบาดาล | -ปลัด อบต.-รองปลัด อบต.-ผอ.กองช่าง-นายช่างโยธา-เจ้าพนักงานประปา-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)-พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต** | -พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบแก่เยาวชนในตำบล-สนับสนุนงานและช่วยเหลือทางการแพทย์ฉุกเฉินและรณรงค์ของโรคติดต่อและยาเสพติดในชุมชน-ส่งเสริมการจัดระเบียบและความเข็มแข็งของชุมชน-ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น-พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพที่ดีแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาศ | -ปลัด อบต.-รองปลัด อบต.-หัวหน้าสำนักปลัด อบต.-นักวิชาการศึกษา-ครู-ผช.นักวิชาการศึกษา(ภารกิจ)-ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจ)-นักจัดการงานทั่วไป-นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย-นักพัฒนาชุมชน(ลูกจ้างประจำ)-ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน-พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดอบต. |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาเศรษฐกิจ** | -ส่งเสริมและสนับสุนเกษตรกรตามแนวทางพระราชดำริเศรษกิจ-พัฒนาอาชีพให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มมูลค่าของผลผลิต-ฟื้นฟู แลพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ | -ปลัด อบต.-รองปลัด อบต.-หัวหน้าสำนักปลัด อบต.-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน-ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)-พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดอบต. |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าหมาย | ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ** | -ฟื้นฟูพื้นที่และระบบนิเวศน์ให้มีความสมบูรณ์-ส่งเสริมการจัดการน้ำ ทั้งพื้นที่ต้นน้ำและลุ่มน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ-ส่งเสิมและให้ความรู้เกี่ยวกับมลพิษที่มีผลกระทบต่อชุมชน | ปลัด อบต.-รองปลัด อบต.-หัวหน้าสำนักปลัด อบต.-นักจัดการงานทั่วไป-พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดอบต. |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล** | -ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข-ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน-พัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | ปลัด อบต.-รองปลัด อบต.-หัวหน้าสำนักปลัด อบต.-นิติกร-นักทรัพยากรบุคคล-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน-ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)-ผู้อำนวยการกองคลัง-นักวิชาการเงินและบัญชี-นักวิชาการพัสดุ-เจ้าพนักงานพัสดุ-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้-ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ)ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ(ภารกิจ) |

**12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

3. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก เตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ เช่น เพิ่มความรู้ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างในแต่ละตำแหน่ง การพัฒนาการทำงาน พัฒนาระบบการทำงาน และระบบเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความพร้อมในการรับโอนภารกิจต่างๆได้เป็นอย่างดี และทนสมัย

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

 🗸 การบริหารโครงการ

 🗸 การให้บริการ

 🗸 การวิจัย

 🗸 ทักษะการติดต่อสื่อสาร

 🗸 การเขียนหนังสือราชการ

 🗸 การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

 ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริกมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ประกอบด้วย

 🗸 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

 🗸 การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

 🗸 การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

 🗸 การบริการเป็นเลิศ

 🗸 การทำงานเป็นทีม

 4. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

 5. พิจารณาหลักสูตรที่บุคลากรในสังกัดต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ประกอบด้วย

**ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร**

1. **หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** | **เป้าหมาย** |  | **ระยะเวลาดำเนินการ** |  | **หน่วยดำเนินการ** |
| ๑ | การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ | บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่  จำนวน ๑ - 6 ราย |  | ธันวาคม – เมษายน ของทุกปีมิถุนายน ตุลาคม ของทุกปี |  | องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก |

1. **หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** |  | **เป้าหมาย** |  | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **หน่วยดำเนินการ** |
| ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕63 |
| ๑๒๓๔๕๖๗8๙๑๐๑๑1213141516 | หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัดหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคลหลักสูตรนักวิชาการศึกษาหลักสูตรนักจัดการงานทั่วไปหลักสูตรนิติกรหลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหลักสูตรผู้อำนวยการกองคลังหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหลักสูตรนักวิชาการพัสดุหลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหลักสูตรนายช่างโยธาหลักสูตรเจ้าพนักงานประปา |  | นักบริหารงาน อบต. จำนวน 2 รายนักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ รายนักวิเคราะห์นโยบายและแผนจำนวน ๑ รายนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ รายนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ รายนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 1 รายนิติกร จำนวน 1 รายเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ รายนักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ รายนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ รายนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ รายเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน 1 รายเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ รายเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย นายช่างโยธา จำนวน 1 รายเจ้าพนักงานประปา จำนวน 1 ราย |  | 🗸 | 🗸🗸🗸🗸🗸🗸🗸🗸🗸🗸🗸🗸🗸🗸🗸🗸 |  | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น |

 **3. หลักสูตรการบริหาร**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** |  | **เป้าหมาย** |  | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **หน่วยดำเนินการ** |
| ๒๕61 |  | ๒๕62 |  | ๒๕63 |  |  |
| ๑๒๓๔๕ | หลักสูตรนายก อบต. หลักสูตรรองนายก อบต.หลักสูตรเลขานุการสภาอบต./เลขานุการนายกหลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.หลักสูตรสมาชิกสภาอบต. |  | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรองนายกอบต. จำนวน ๒ รายเลขานุการสภาอบต.ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน 2 รายสมาชิกสภาอบต. 14 ราย |  |  |  | 🗸🗸🗸🗸 |  | 🗸 |  | สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช |

 **4. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **หน่วยดำเนินการ** |
| ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕63 |
| ๑๒๓๔๕ | หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพและศิลปะการ บริหารหลักสูตรการศึกษาดูงานด้านการพัฒนาอาชีพหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยหลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง | นายก อบต.ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ผู้นำหมู่บ้านและพนักงาน อบต. จำนวน 70 รายพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ รายนายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย  | 🗸🗸🗸🗸🗸 | 🗸🗸🗸🗸🗸 | 🗸🗸🗸🗸🗸 | สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่น ๆองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหน่วยงานอื่น ๆ |

**5. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร** |  | **เป้าหมาย** | **ระยะเวลาดำเนินการ** | **หน่วยดำเนินการ** |
| ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕63 |
| ๑ | หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม |  | ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน 7๐ ราย | 🗸 | 🗸 | 🗸 |  องค์การบริหารส่วนตำบล |

**๑3. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

อาศัยอำนาจตามมาตรา 25 วรรคเจ็ด และ (12) ประกอบมาตรา 13 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุม ครั้งที่ เมื่อวันที่ เห็นชอบให้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

 เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์งาน รักษามาตรฐาน มีคุณธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



**มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม**
**ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก**
**- - - - - - - - - - - - - - - -**

**ความหมายของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม**

สำนักงาน ก.พ. ได้สรุปความหมายของคำว่า “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม” ไว้ว่า หมายถึง“สิ่งที่ต้องถือเอาเป็นหลักเทียบทางสภาพคุณงามความดีที่อยู่ภายในโดยรู้ได้เฉพาะตนและการถือเอาเป็นหลักเทียบทางข้อความประพฤติปฏิบัติ หรือแสดงออกทางกิริยาที่ควรประพฤติที่คนในสังคมนั้นองค์กรนั้น หรือส่วนราชการนั้นได้ยอมรับนับถือกันมาหรือได้กำหนดร่วมกันขึ้นมาใหม่และประพฤติปฏิบัติร่วมกันข้อความประพฤติอะไรเป็นสิ่งที่ดี อะไรเป็นสิ่งที่ชั่ว ข้อความประพฤติอะไรถูก อะไรผิด และอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ”โดยสรุป“มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม” หมายถึง “หลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่องค์กรประมวลขึ้นให้สมาชิกใช้ยึดปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของคนในองค์กรหรืออาชีพเดียวกันให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม”

**มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น(ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐาน

ทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อ.ก.ถ.) ด้านมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมใน ก.ถ. ได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป

ใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสียสละและมีความรับผิดชอบ
หมายถึง - มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
- มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
หมายถึง - มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้
- มีการติดตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่ภาคประชาชน ในการ
ตรวจสอบดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน
- มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย
3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
หมายถึง - การให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั่วถึง เป็นธรรม
- การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา

- การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใสและรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
หมายถึง – การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

- การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบ กฎหมาย
- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มทั้งในส่วนของการใช้เงินและใช้เวลา
5. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
หมายถึง - การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

**กรอบแนวทางการเสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **พฤติกรรมที่พึงประสงค์** | มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม | **ความหมาย** | แนวทางปฏิบัติ | ตัวชี้วัดขั้นต้นเพื่อการประเมินผล |
| **เพื่อป้องกันการทุจริตและ****ประพฤติมิชอบ**1. มีความซื่อสัตย์2. มีความสุจริต3. การใช้ อำนาจและหน้าที่ในทางที่ถูกต้อง4. มีความพร้อมและยินดีให้มีการตรวจสอบ5. มีความโปร่งใส | 1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตเสียสละ และมีความรับผิดชอบ | - มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขประชาชน- การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์- มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่ | 1. การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการตามมติ ค.ร.ม.หรือวิชาชีพ2. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ3. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามพระบรมราโชวาทเป็นตัวอย่าง4. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตน5. ควบคุมอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่นำของราชการไปใช้เป็นทรัพย์สินส่วนตัว | 1. การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการมติ ค.ร.ม.หรือวิชาชีพ2. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ3. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามพระบรมราโชวาทเป็นตัวอย่าง4. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตน5. ควบคุมอุปกรณ์เครื่องใช้ไม่นำของราชการไปใช้เป็นทรัพย์สินส่วนตัว6. จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ถูกตรวจสอบว่าร่ำรวยผิดปกติ7. ร้อยละของผู้ปฏิบัติโดยยึดหลักพระบรมราโชวาท8. จำนวนผู้ร้องเกี่ยวกับพฤติกรรมการทุจริตของผู้บังคับบัญชา |

**กรอบแนวทางการเสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **พฤติกรรมที่พึงประสงค์** | มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม | **ความหมาย** | แนวทางปฏิบัติ | ตัวชี้วัดขั้นต้นเพื่อการประเมินผล |
|  | 2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผยโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ | - มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาแล้วเสร็จให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้ - มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย | 1. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนงานโครงการ2. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร3. มีคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และคู่มือการติดต่อของประชาชน 4. ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน5. มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงานมอบหมายหน้าที่ชัดเจนและมีการจัดทำหนังสือแนะนำการติดต่อราชการ6. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน7. มีการสรุปผลงานประจำปี8. ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง | 1. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ2. จำนวนสื่อที่ใช้ในการเผยแพร่เช่น วารสาร หอกระจายข่าว ฯลฯ3.ร้อยละของจำนวนข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนควรทราบที่ได้มีการประกาศในที่สาธารณะ4. จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานและติดต่องานที่จัดทำขึ้นในแต่ละงาน 5. ร้อยละของข้อเรียกร้องที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น6. อัตราร้อยละที่เพิ่มขึ้นของความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ7. ความถี่ในการติดตามของผู้บังคับบัญชา |

**กรอบแนวทางการเสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **พฤติกรรมที่พึงประสงค์** | มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม | **ความหมาย** | แนวทางปฏิบัติ | ตัวชี้วัดขั้นต้นเพื่อการประเมินผล |
| **- เพื่อเสริมสร้าง****ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ**1. ปฏิบัติงานด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมต่อพนักงานและประชาชน2. การปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของประชนชนผู้รับบริการ3. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน 4. มีอัธยาศัยไมตรีต่อผู้มารับบริการ5. มีความรอบรู้และความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ6. มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน7. ปฏิบัติงานด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์8. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิดและร่วมทำ ให้บุคคลผู้มีส่วนร่วมได้เสียหรือส่วนเกี่ยวข้องเกิดการยอมรับ | 3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงาน | - การให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาคทั่วถึงเป็นธรรม- ให้การบริการด้วยความสะดวกรวดเร็ว และตรงต่อเวลา- การให้บริการด้วยความเต็มใจยิ้มแย้ม แจ่มใส และรักษาผลประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน | 1. กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และประกาศให้ประชาชนทราบ2. นำระบบ ONE STOP SERVICE มาใช้3. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน4. การกระจายอำนาจการตัดสินใจ5. การให้บริการนอกสถานที่ในบางลักษณะงาน6. จัดระบบการรับบริการก่อน- หลัง7. จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และบริการหรือตรวจสอบเบื้องต้น8. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้9. สร้างมาตรฐานการจูงใจในการตรงต่อเวลา | 1. ร้อยละของผลงานที่สำเร็จตามระยะเวลามาตรฐาน2. ร้อยละของผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน3. จำนวนระยะเวลาในการให้บริการที่เร็วขึ้นกว่าเดิม4. ร้อยละของผู้บริการที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่5. ร้อยละของระบบบริการที่มีการใช้บัตรคิว6. จำนวนชุดให้บริการตรวจเอกสารก่อนหรือแจกเอกสาร แผ่นพับ แต่ผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้น |

**กรอบแนวทางการเสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| พฤติกรรมที่พึงประสงค์ | มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม | ความหมาย | แนวทางปฏิบัติ | ตัวชี้วัดขั้นต้นเพื่อการประเมินผล |
|  | 4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า | - การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้- การปฏิบัตินาที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบ กฎหมาย | 1. ปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมาย2. ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน3. พัฒนาบุคลากรให้เปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน4. การประเมินผลโครงการทั้งก่อนและหลังการทำโครงการ 5. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ภายใต้ระเบียบกฎหมาย6. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน7. กำหนดรางวัล หรือค่าตอบแทนตามผลงานประหยัดมีประสิทธิภาพ8. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ 9. มีการประเมินผลเป็นระยะๆโดยการตั้งในรูปคณะกรรมการชุมชน10. มีการส่งเสริมให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ | 1. ร้อยละของผลผลผลติ/ผลลัพธ์ที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือพันธะกิจ2. ร้อยละของค่าใช้จ่ายที่ลดลง โดยได้รับปริมาณงานและคุณภาพเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น3. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ4. จำนวนโครงการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ5. จำนวนงานที่ปฏิบัติสำเร็จภายใต้ระเบียบกฎหมาย |

**กรอบแนวทางการเสริมสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปริก**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| พฤติกรรมที่พึงประสงค์ | มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม | ความหมาย | แนวทางปฏิบัติ | ตัวชี้วัดขั้นต้นเพื่อการประเมินผล |
|  | 5.พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ | - การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาและการศึกษาด้วยตนเองเป็นต้น | 1. เปิดโอกาสให้พนักงานรับการฝึกอบรม2. กำหนดแผนงานการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน3. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้4. มุ่งเน้นเทคนิคการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และความตระหนัก5. เปิดโอกาสให้พนักงานไปศึกษาดูงาน6. เจ้าหน้าที่มีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง7. หมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ | 1. จำนวนบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหลักศีลธรรมและการปฏิบัติในหน้าที่2. จำนวนครั้งเฉลี่ยในการฝึกอบรมต่อคนต่อปี3. จำนวนคนที่ผ่านการอบรม4. จำนวนครั้งที่ศึกษาดูงาน5. จำนวนเจ้าหน้าที่ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง6. ความพึงพอใจของพนักงานและผู้รับบริการ7. จำนวนค่าใช้จ่ายใจการบริหารงานบุคคลลดลง |

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*