



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

อำเภอปัว จังหวัดน่าน

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยชนบ้นี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าอัตราร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและการพัฒนากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบล เจดีย์ชัยให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เจดีย์ชัยจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย  
อำเภอปัว จังหวัดน่าน

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
<b>ภาคผนวก</b>	
- สำเนาบันทึกขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนาบันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนาบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓)	

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรบริหารส่วนตำบลทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับวิเคราะห์สถานการณ์ สถานะแวดล้อม สถานการณ์การเมืองและแนวโน้มสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบการพิจารณาความต้องการและความจำเป็นบุคลากร และรวบรวมจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย สามารถดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีการกำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ ได้เป็นอย่างดี

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

“ตำบลน่าอยู่ การคมนาคมสะดวก ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน แหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล วัฒนธรรมประเพณียั่งยืน”

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้จัดทำขึ้นภายใต้ข้อมูล ผลการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การพัฒนา วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารงานในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

๓.๑ ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน แผนพัฒนาจังหวัดน่าน แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง การบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรบ้าง ที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามนโยบายหรือไม่ และเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้สภาวะข้อจำกัดด้านรายได้ โดยให้พิจารณาว่าในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยได้ดำเนินการอยู่ นั้นมีความครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ดำเนินการอยู่ใน

ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้มีการปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้การเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้นต่อไปได้ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓.๒ ได้พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการวางระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถแก้ปัญหของตำบลเจดีย์ชัยและภาพรวมของจังหวัดน่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๓.๓ ได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของอัตรากำลังคน : Supply pressure โดยการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งได้กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งวางแนวทางการความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ มีการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งพนักงานครู และพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคณะกรรมการได้พิจารณาถึงความเหมาะสมกับสภาพงาน คุณภาพงานที่มุ่งหวัง สภาพพื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในแต่ละปีด้วย

๓.๔ ได้ทำการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อมาวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงภายใต้สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าย่อมต้องใช้บุคลากรมากกว่า

๓.๕ คณะกรรมการได้มีการนำผลงานที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยมาเปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และได้ทำการปรับเกลี่ยจำนวนบุคลากรให้เกิดความเหมาะสมได้ประสิทธิภาพคุ้มค่างบประมาณ เพื่อให้ราชการและประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๓.๖ นอกจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางตรงแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยยังนำข้อมูลทางอ้อมที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียมาประกอบในการวิเคราะห์ตามแนวคิดแบบ ๓๖๐ องศา โดยคำนึงถึงเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๖.๑ พิจารณาจากสภาพพื้นที่และการจัดโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยแล้วมาคำนวณปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

๓.๖.๒ พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งจากบุคคลภายในและบุคคลภายนอกแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านมา

๓.๗ คณะกรรมการได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีการกิจใกล้เคียงกัน พื้นที่คล้ายกัน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยมีความใกล้เคียงกันทั้งในด้านจำนวนและตำแหน่ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ได้ทำการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ในเขตตำบลเจดีย์ชัยแล้ว สรุปสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

### ๔.๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๖.๕๖ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้านในพื้นที่รับผิดชอบจำนวน ๙ หมู่บ้าน และมีประชากรอาศัยอยู่ในพื้นที่จำนวน ๖,๘๕๖ คน ๒,๐๖๘ ครัวเรือน (ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอปัว ณ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓) ประกอบกับสภาพพื้นที่ของตำบลเจดีย์ชัย มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบ ล้อมรอบด้วยภูเขา ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติป่าแม่ น้ำ นาน ผัง ตะวัน ออก ตอนใต้ โดยพื้นที่ราบใช้เป็นที่ตั้งของชุมชนและทำเกษตรกรรม เช่น การทำนา ทำสวน ในส่วนของพื้นที่ภูเขาบางส่วนเป็นพื้นที่ป่าและบางส่วนเป็นพื้นที่ทำกินของเกษตรกร เช่น การทำไร่ข้าวโพด ตำบลเจดีย์ชัย มีแม่น้ำไหลผ่าน จำนวน ๒ สาย คือ มีลำน้ำ นาน อยู่ทางด้านทิศใต้ และมีลำน้ำ ปัว อยู่ทางด้านทิศเหนือ ดังนั้น โครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ที่ได้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาหลายหมู่บ้าน จึงประสบปัญหาไม่สามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างครบถ้วน เนื่องจากหลายพื้นที่ติดขัดในข้อกำหนดของหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานบางอย่างจึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการได้ เพราะเป็นพื้นที่เขตป่าสงวน และด้วยสภาพพื้นที่เป็นที่สูงชันทำให้เกิดความเสียหายได้ง่ายในช่วงฤดูฝน การก่อสร้างและการซ่อมแซมด้านโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้งบประมาณที่สูง แต่ประชาชนในพื้นที่ก็มีความต้องการให้ส่วนราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเข้าไปดำเนินการแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งหวังว่าจะทำให้สภาพความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตดีขึ้น

### ๔.๒) ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ประชาชนในเขตพื้นที่ของตำบลเจดีย์ชัยส่วนใหญ่ จะประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำไร่ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ซึ่งถือเป็นอาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่ และมักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับต้นทุนการผลิตที่สูงแต่ผลตอบแทนน้อยจึงไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน ประกอบกับในพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัยไม่มีสถานประกอบการที่จะสามารถรองรับการจ้างแรงงานภายในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง โดยแนวทางในการขับเคลื่อนและส่งเสริมด้านเศรษฐกิจในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย คือ การส่งเสริมเศรษฐกิจแบบผสมผสาน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร การส่งเสริมให้เกษตรกรผลิตสินค้าเกษตรปลอดสารพิษ และการพัฒนาแหล่งจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรของเกษตรกรให้สามารถกระจายสินค้าไปสู่ผู้บริโภคได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น แนวทางการส่งเสริมขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจึงต้องเรียนรู้ และส่งเสริมการพัฒนาสินค้าเกษตรของประชาชนในพื้นที่ให้มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น และสามารถมีช่องทางในการกระจายสินค้าเกษตรไปสู่ผู้บริโภคภายนอกพื้นที่ได้มากขึ้น

### ๔.๓) ด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคงของมนุษย์

ตำบลเจดีย์ชัยเป็นชุมชนชนบท มีวิถีชีวิตและความเป็นอยู่แบบเรียบง่าย ถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันและเป็นสังคมแบบเอื้ออาทร อยู่ห่างจากตัวอำเภอเมืองน่านประมาณ ๓๒ กิโลเมตร และในปัจจุบันความเจริญได้แผ่ขยายมากขึ้นอันเนื่องมาจากการพัฒนา การคมนาคม การสื่อสาร มีความเจริญเข้าไปเกือบ

ทุกที่ และผลของการที่พื้นที่ได้รับการพัฒนาทำให้ความเจริญจากภายนอกเริ่มแผ่ขยายเข้ามาสู่สังคมชนบทของพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัย ประชาชนเริ่มแสดงหาสิ่งใหม่ๆ โดยบางครั้งปราศจากการกลั่นกรองของระบบสังคมที่ดีพอ จึงทำให้สังคมภายนอกส่วนหนึ่งเข้าไปทำลายระบบสังคมที่ดีของสังคมชนบทของตำบลเจดีย์ชัย เช่น การเลียนแบบวัฒนธรรมที่จะนำพาวิถีชีวิตไปในทางที่ไม่ดี การแสวงหาทรัพย์สินเงินทองโดยปราศจากการยับยั้งชั่งใจเพียงเพื่อให้ได้มาและนำไปแลกกับวัตถุนิยมที่มีให้เห็นเพื่อให้ทัดเทียมกับคนอื่น จึงนำมาซึ่งคดีอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งจากคนในพื้นที่และคนที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากภายนอกพื้นที่ โครงสร้างของสังคมเปลี่ยนแปลงไป คนวัยทำงานออกไปทำงานนอกพื้นที่มากขึ้น เหลือคนในสังคมที่มีอยู่ในช่วงวัยชราและเด็ก ความผูกพันในสังคมเริ่มห่างขึ้นเหมือนกับสังคมที่เจริญแล้ว ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเอื้ออาทร และความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมลดน้อยลงและเป็นการอยู่แบบ “ตัวใครตัวมัน”

#### ๔.๔) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัย ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งมีวัดเป็นศาสนสถานทางพระพุทธศาสนา เพื่อใช้ประกอบศาสนพิธีทางศาสนา แต่หลายวัดยังขาดการทำนุบำรุง ขาดพระสงฆ์ ซึ่งประกอบกับสังคมที่เปลี่ยนไปจากเดิมและด้วยความที่ต้องแสวงหาปัจจัยด้านทรัพย์สินที่มากยิ่งขึ้น ทำให้กิจกรรมทางศาสนาที่เกิดจากจิตใจมีน้อยลง การทำกิจกรรมทางศาสนาเป็นไปในรูปแบบของการปฏิบัติที่รวบรัดมากยิ่งขึ้น การซึมซับคำสั่งสอนทางพุทธศาสนาและวัฒนธรรมของคนรุ่นหลังๆ จึงมีน้อย ละเลยวัฒนธรรมที่ดีงามและการอนุรักษ์ สืบทอดการดำเนินกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรมต้องอิงกับด้านธุรกิจ และมักขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านงบประมาณเป็นหลักสำคัญ

#### ๔.๕) ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

ตำบลเจดีย์ชัย ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติป่าแม่น้ำน่านฝั่งตะวันออกตอนใต้ มีแม่น้ำไหลผ่าน จำนวน ๒ สาย คือ ๑. ลำน้ำบัว ๒. ลำน้ำน่าน และมีลำห้วยซึ่งเป็นแม่น้ำสาขาของแม่น้ำทั้ง ๒ สาย ที่ไหลไปบรรจบเป็นแม่น้ำน่าน แต่เนื่องจากความเจริญของสังคม แนวทางของระบบทุนนิยม สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ก่อให้เกิดการแสวงหาพื้นที่ทำกินมากยิ่งขึ้นเพียงเพื่อต้องการให้มีรายได้ที่มากขึ้น จึงมีการบุกรุกพื้นที่ทำลายทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่เพื่อนำมาปลูกพืชเศรษฐกิจ และมีการใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลงมาใช้กับภาคการเกษตรแต่ละปีในปริมาณที่มากขึ้นเรื่อยๆ โดยผลจากการแสวงหาพื้นที่ทำกินและวิธีการทำการเกษตรที่เปลี่ยนไป จึงส่งผลต่อสภาพของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยรวม ป่าไม้มีปริมาณลดลงอย่างต่อเนื่อง ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดินลดลง สภาพอากาศตามฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไป ฤดูร้อนมีสภาพอากาศร้อนเพิ่มมากขึ้น ฤดูฝนเมื่อฝนตกลงมาพื้นดินไม่สามารถที่จะดูดซับน้ำไว้ได้ก่อให้เกิดน้ำป่าไหลหลากสร้างความเสียหายแก่ทรัพย์สินราษฎร และทางราชการ น้ำธรรมชาติที่ไหลลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะและของเอกชนที่ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค ปนเปื้อนด้วยสารเคมีที่เกิดจากการใช้ในแปลงเกษตรของประชาชน ส่งผลให้วิถีชีวิตเปลี่ยนไป และมีการบุกรุกที่สาธารณะ มากขึ้น

#### ๔.๖) ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด บริหารจัดการเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ซึ่งปัจจุบันการบริหารงานการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงาน ยังขาดประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนที่มีความต้องการการพัฒนาเหมือนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความแตกต่างของงบประมาณเมื่อเทียบกับสภาพพื้นที่และความต้องการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมต่างๆ เองมีจำนวนน้อย การได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลมีไม่มาก แต่ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาโครงการที่เป็นระบบใหญ่ๆ ยังต้องการงบประมาณจำนวนมาก จึงทำให้การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานมีเพียงเล็กน้อยในแต่ละปี



คุณภาพของผู้บริหารหลายพื้นที่ยังอยู่ในสภาวะจำกัดในเรื่ององค์ความรู้ และการพัฒนา บางครั้งมีการลอกเลียนแบบเรื่องการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนยังไม่กว้างขวางพอ

จิตสำนึกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อส่วนรวมมีน้อยแต่จะเข้ามามีส่วนร่วมต่อเมื่อการดำเนินการมีผลกระทบต่อตนเอง ความมีอิสระด้านการบริหารพัฒนา ต่อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ยังมีหลายประกาศที่ยังสวนทางกัน ความพร้อมของตัวแทนภาคประชาชนที่อาสาเข้ามาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นบางส่วนยังขาดความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา ขาดความรู้ความเข้าใจในตัวของกฎ ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ซึ่งพิจารณาจากสภาพในพื้นที่ตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด นโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล (THAILAND ๔.๐) แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนชุมชน นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัย ดังรายละเอียดดังนี้

### ๕.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ

### ๕.๒ เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในตำบลได้รับประโยชน์จากการจัดระบบการบริการสาธารณะ
๒. สิ่งแวดล้อมดี ไม่มีมลพิษ
๓. ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนที่สวยงาม
๔. ประชาชนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในชีวิต
๕. การคมนาคมทางบกสะดวกและรวดเร็ว
๖. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
๗. ประชาชนในตำบลมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและทำการเกษตรอย่างพอเพียง
๘. ระบบการบริหารจัดการและการบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๙. สืบสานและเผยแพร่ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีของท้องถิ่น
๑๐. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาและนันทนาการ

## ๕.๓ ตัวชี้วัด

### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ จำนวนของถนนและรางระบายน้ำที่เพิ่มขึ้น
- ๑.๒ จำนวนของเส้นทางคมนาคมที่เพิ่มขึ้น
- ๑.๓ จำนวนของระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่เพิ่มขึ้น

### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- ๒.๑ ร้อยละของสถิติผู้มีปัญหาด้านสุขภาพที่ลดลง
- ๒.๒ ร้อยละของคนที่ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐที่เพิ่มขึ้น
- ๒.๓ ร้อยละของเด็กที่มีภาวะโภชนาการตามมาตรฐาน
- ๒.๔ ร้อยละของผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่ลดลง
- ๒.๕ ร้อยละของคนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรม สาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนที่เพิ่มขึ้น
- ๒.๖ จำนวนโครงการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

- ๓.๑ จำนวนของโครงการส่งเสริมอาชีพที่เพิ่มขึ้น
- ๓.๒ จำนวนของโครงการด้านการเกษตรและเศรษฐกิจพอเพียงที่เพิ่มขึ้น

### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑ จำนวนครั้งที่มีการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ จำนวนของโครงการด้านการป้องกันภัยทางธรรมชาติ
- ๔.๓ จำนวนของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา
- ๔.๔ ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดลง
- ๔.๕ ร้อยละของการส่งเสริมสุขภาพสัตว์และโรงฆ่าสัตว์

### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี

#### ท้องถิ่น

- ๕.๑ ร้อยละของงบประมาณด้านการศึกษาที่เพิ่มขึ้น
- ๕.๒ ร้อยละของประชาชนที่อ่านเขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ที่เพิ่มขึ้น
- ๕.๓ จำนวนครั้งที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษาและนันทนาการ
- ๕.๔ จำนวนครั้งที่มีการจัดงานเพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

### ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- ๖.๑ จำนวนของภารกิจที่มีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น
- ๖.๒ จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น
- ๖.๓ จำนวนของกลุ่มหรือองค์กรที่มีการบริหารอย่างมีระบบที่เพิ่มขึ้น
- ๖.๔ จำนวนครั้งของการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์และเครื่องจักรกล
- ๖.๕ จำนวนครั้งที่ให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชน

#### ๕.๔ ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนของสิ่งก่อสร้างด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนของรายได้ของประชาชนต่อคนต่อปีที่เพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนครั้งของการจัดงานวัฒนธรรมประเพณีต่อปีอย่างต่อเนื่อง
๕. ร้อยละของปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายที่ลดลง
๖. ร้อยละของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมที่เพิ่มขึ้น

#### ๕.๕ กลยุทธ์

##### ยุทธศาสตร์

##### กลยุทธ์

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การจัดทำให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริการสาธารณะ
- ๑.๒ การจัดทำให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาทางบก
- ๑.๓ การจัดทำให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งน้ำ

##### ยุทธศาสตร์

##### กลยุทธ์

##### ๒ ด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- ๒.๑ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

##### ยุทธศาสตร์

##### กลยุทธ์

##### ๓. ด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

- ๓.๑ การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

##### ยุทธศาสตร์

##### กลยุทธ์

##### ๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาความสะอาด
- ๔.๒ การจัดทำให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยว และสถานที่พักผ่อน

##### ยุทธศาสตร์

##### กลยุทธ์

##### ๕. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

- ๕.๑ การพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาและด้านกีฬานันทนาการ
- ๕.๒ การบำรุงรักษา และอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีท้องถิ่น

##### ยุทธศาสตร์

##### กลยุทธ์

##### ๖. ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- ๖.๑ การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการ

## ๕.๖ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. การจัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริการสาธารณะ
๒. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๓. การรักษาความสะอาดในชุมชนและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
๔. การจัดให้มีการปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสาธารณสุขที่ดี เสริมสร้างส่วนร่วมในการพัฒนานำไปสู่สังคมสงบสุข
๖. การจัดให้มีการปรับปรุง บำรุงรักษาทางบก
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน และเสริมสร้างศักยภาพด้านเศรษฐกิจ การค้า การเกษตร และการท่องเที่ยว
๘. การจัดให้มีการปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำ
๙. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการ
๑๐. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล
๑๑. การบำรุงรักษาและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาและนันทนาการ

## ๕.๗ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### พันธกิจ

๑. สิ่งก่อสร้างด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

#### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในตำบลได้รับประโยชน์จากการจัดระบบการบริการสาธารณะ
๒. การคมนาคมทางบกสะดวกและรวดเร็ว
๓. ประชาชนในตำบลมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและทำการเกษตรอย่างพอเพียง

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

๑. จำนวนของสิ่งก่อสร้างด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

#### กลยุทธ์/ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การจัดให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาทางบก	จำนวนของถนน สะพานและรางระบายน้ำที่เพิ่มขึ้น
๒. การจัดให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งน้ำ	จำนวนของระบบแหล่งน้ำที่เพิ่มขึ้น
๓. การจัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริการสาธารณะ	จำนวนของสิ่งสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่เพิ่มขึ้น

## หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

๑. กองช่าง

## ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวให้เจริญเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

## ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

### พันธกิจ

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น

### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในชีวิต

### ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

๑. ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น

### กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละของสถิติผู้มีปัญหาด้านสุขภาพที่ลดลง</li> <li>- ร้อยละของเด็กที่มีภาวะโภชนาการตามมาตรฐาน</li> <li>- ร้อยละของคนที่ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐที่เพิ่มขึ้น</li> <li>- ร้อยละของครัวเรือนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่เพิ่มขึ้น ร้อยละของผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่ลดลง</li> <li>- ร้อยละของคนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรม สาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนที่เพิ่มขึ้น</li> </ul>

## หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

๑.สำนักงานปลัด

### ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

## ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

### พันธกิจ

๑. รายได้ของประชาชนต่อคนต่อปีที่เพิ่มขึ้น

### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง

### ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

๑. จำนวนของรายได้ของประชาชนต่อคนต่อปีที่เพิ่มขึ้น

### กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน	- จำนวนของโครงการส่งเสริมอาชีพที่เพิ่มขึ้น - จำนวนของโครงการด้านการเกษตรและเศรษฐกิจพอเพียงที่เพิ่มขึ้น

## หน่วยงานรับผิดชอบ

๑. สำนักงานปลัด

### ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในลักษณะประชารัฐ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

##### พันธกิจ

๑. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายลดลง

##### เป้าประสงค์

๑. สิ่งแวดล้อมดี ไม่มีมลพิษ
๒. ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนที่สวยงาม

##### ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

๑. ร้อยละของปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายลดลง

##### กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดลง
๒. การจัดให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อน	- จำนวนครั้งที่มีการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองช่าง

##### ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

#### ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

##### พันธกิจ

๑. ประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
๒. การจัดงานวัฒนธรรมประเพณีต่อปีอย่างต่อเนื่อง

##### เป้าประสงค์

๑. สืบสานและเผยแพร่ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีอันดีของท้องถิ่น
๒. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาและนันทนาการ

### ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

๑. ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนครั้งของการจัดงานวัฒนธรรมประเพณีต่อปีอย่างต่อเนื่อง

### กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาด้านการศึกษาและด้านกีฬานันทนาการ	- ร้อยละของงบประมาณด้านการศึกษาที่เพิ่มขึ้น - จำนวนครั้งที่มีการจัดงานด้านกีฬาและนันทนาการอย่างต่อเนื่อง
๒. การบำรุงรักษาและอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีท้องถิ่น	- จำนวนครั้งของการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ขนบธรรมเนียม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

๑. กองการศึกษา
๒. สำนักงานปลัด

### ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้าน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ

#### พันธกิจ

๑. ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมที่เพิ่มขึ้น

#### เป้าประสงค์

๑. ระบบการบริหารจัดการและการบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น



### ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

- ร้อยละของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมที่เพิ่มขึ้น

### กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนของภารกิจที่มีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น</li> <li>- จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น</li> <li>- จำนวนของกลุ่มหรือองค์กรที่มีการบริหารอย่างมีระบบที่เพิ่มขึ้น</li> <li>- จำนวนครั้งของการจัดท้าวิสตถุการณ์และเครื่องจักรกล</li> <li>- จำนวนครั้งที่มีการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> </ul>

### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

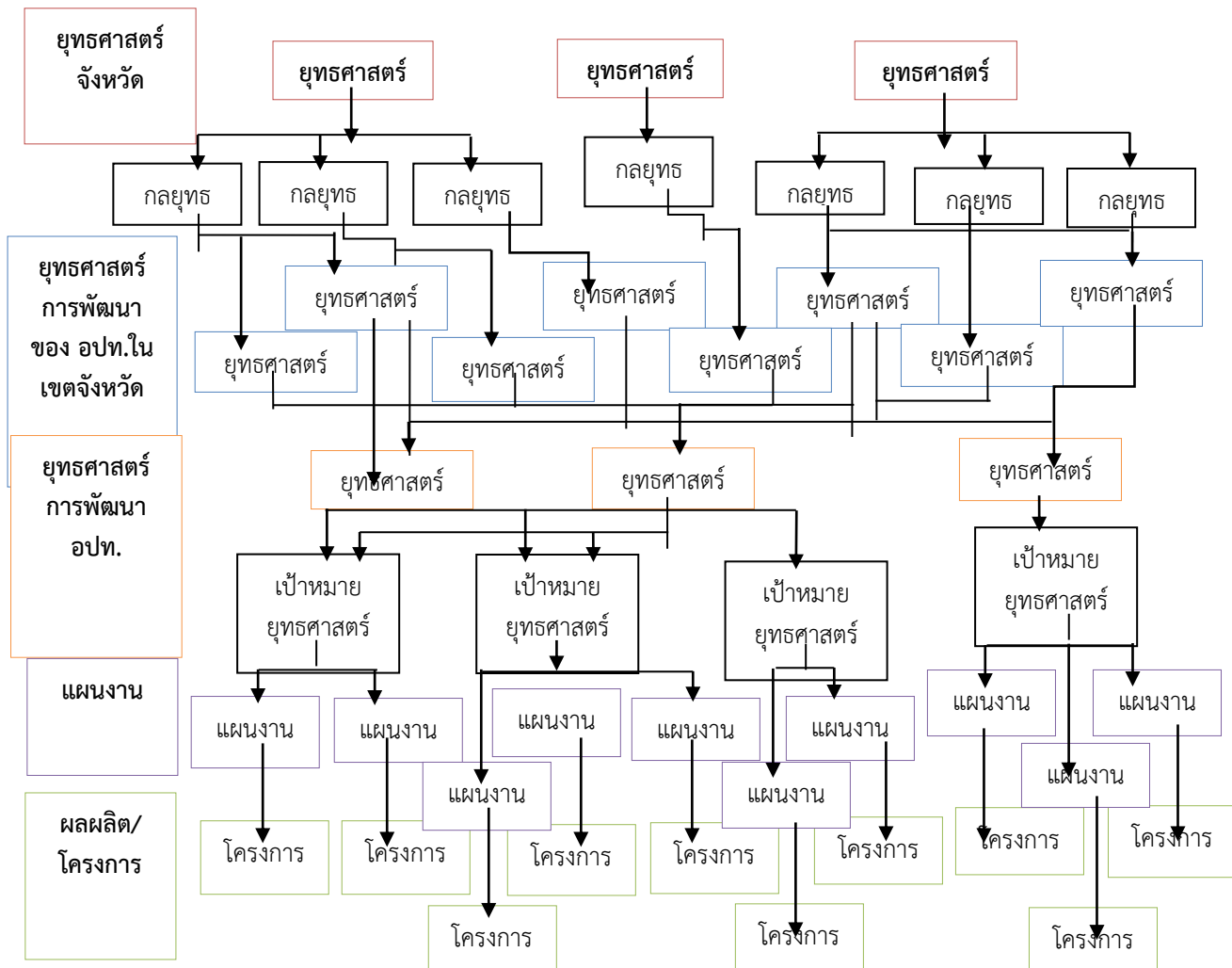
- |                 |                |
|-----------------|----------------|
| ๑. สำนักงานปลัด | ๓. กองช่าง     |
| ๒. กองคลัง      | ๔. กองการศึกษา |

### ความเชื่อมโยง

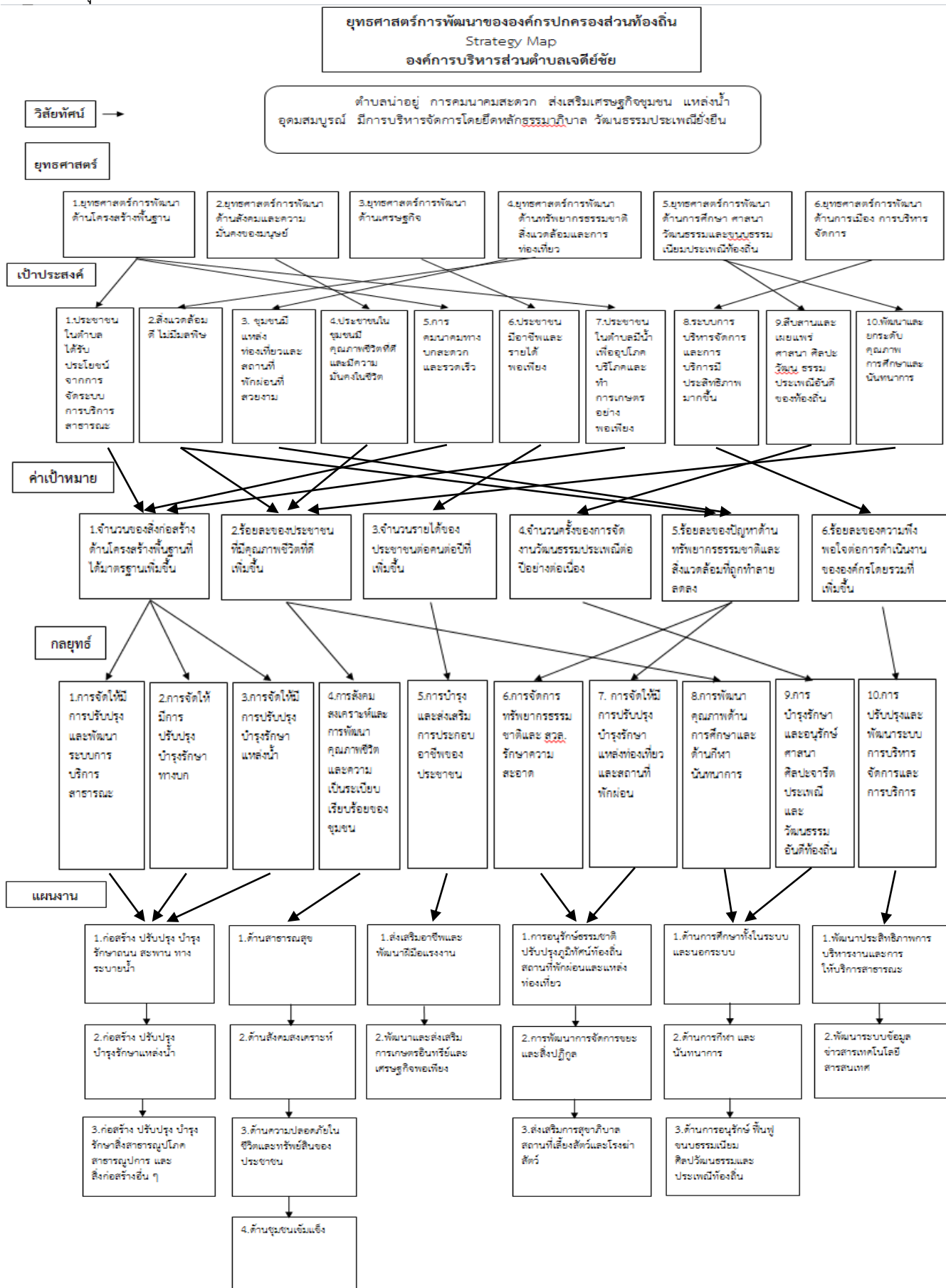
- ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

3.3 ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย พ.ศ. 2561-2565

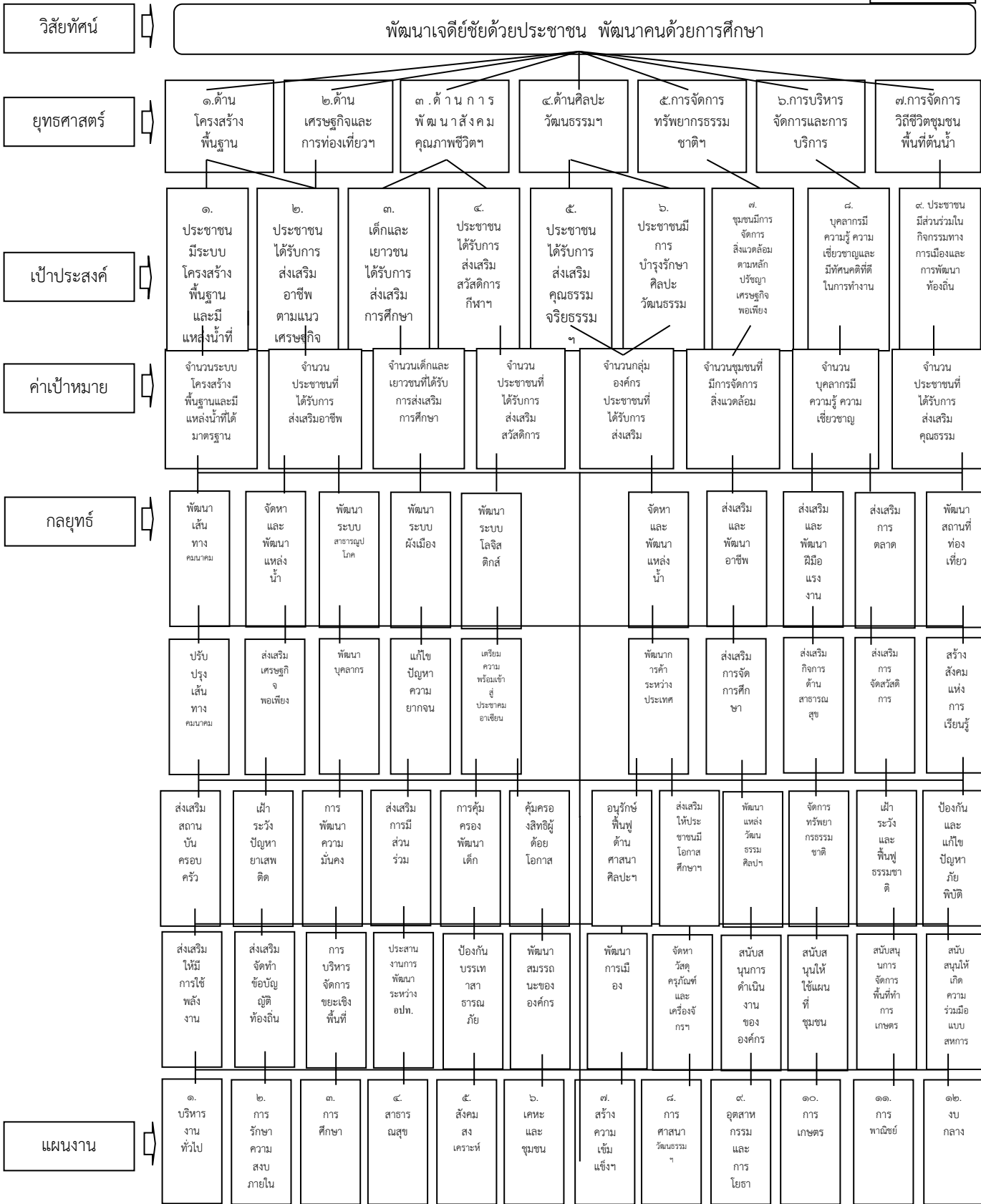


3.4 แผนผังยุทธศาสตร์



### แผนผังยุทธศาสตร์ (strategic map)

แบบ ยท.๐๒



และจากการที่คณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพโดยรวมของพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบและสภาพองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย โดยใช้หลักการพิจารณาตามแนวทางเทคนิค SWOT Analysis แล้วปรากฏว่า

#### จุดแข็ง (Strength)

1. องค์กรมีอิสระในการบริหารจัดการ
2. มีขอบเขต พื้นที่ในการบริหารจัดการที่แน่นอน
3. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน
4. ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
5. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

#### จุดอ่อน (Weakness)

1. งบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการในการบริหารจัดการและภารกิจที่ถ่ายโอนก็เพิ่มมากขึ้น
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อความต้องการในการบริหารการจัดการ
3. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
4. บุคลากรของ อบต.มีการโอน-ย้าย บ่อยและบรรจุใหม่ทำให้เกิดการทำงานที่ไม่ต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการทำงานน้อย

#### โอกาส (Opportunity)

1. นโยบายรัฐบาลมีส่วนช่วยสนับสนุนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กร
2. การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลและส่วนราชการอื่น ๆ
3. มีการมอบอำนาจ/ภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานมากขึ้น
4. การสนับสนุนและแนะนำทางวิชาการ จากหน่วยงานอื่น ๆ
5. มีสภาพภูมิอากาศ และสภาพภูมิประเทศที่ส่งผลดีต่อการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจของท้องถิ่น
6. มีประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม

#### อุปสรรค (Threat)

1. ภัยแล้ง แหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
2. โรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคไข้หวัดใหญ่
3. การว่างงาน และการอพยพแรงงานไปต่างถิ่น
4. พื้นที่การเกษตรอยู่บริเวณลุ่มน้ำ เสี่ยงต่อภาวะน้ำท่วมเฉียบพลัน
5. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมีผลต่อนโยบายและแนวทางในการพัฒนา
6. ชุมชนกำลังเจริญเติบโต เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษ ขยะ การปลูกสร้างที่อยู่อาศัย
7. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
8. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรและสินค้าชุมชน
9. ขาดแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้อุปโภคบริโภค และทำการเกษตร ฤดูแล้งประสบปัญหาขาดแคลน

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยจะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๕ แล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องนำมาดำเนินการในเขตพื้นที่ตำบลเจดีย์ชัย เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณได้ดังนี้

### - ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การผังเมือง

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ และการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๒. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

#### ๓. ด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคงของมนุษย์

๑. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา
๓. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราคนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๔. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง

#### ๔. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนศาสนาและวัฒนธรรม

#### ๕. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๑. การรักษาความสะอาดถนน ทางเท้า ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ๖. ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

๑. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๒. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

### - ภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

#### ๑. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

### **๓. ด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและความมั่นคงของ**

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

### **๕. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน**

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### **๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น**

๑. การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

นอกจากวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ยังได้วิเคราะห์นโยบายและกลยุทธ์ในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ ดังนี้

#### **นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

##### **นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร**

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารงานที่มุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา / อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

##### **นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง**

๑. ให้บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังกำหนด
๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังคน
๓. การพัฒนาผลผลิตภาพและความคุ้มค่าของอัตรากำลัง
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารอัตรากำลังคน

### นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการเรียนรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### นโยบายด้านภาระงาน

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของกอง หรือของแต่ละงานอย่างชัดเจน
๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการวางแผน การดำเนินงาน และการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานเป็นประจำทุกเดือน

### นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันและสม่ำเสมอ

### นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงาน หรือติดตามผลการดำเนินงานเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานภายในหน่วยงานอยู่เป็นประจำ
๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกกิจกรรมร่วมกัน
๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง



### นโยบายด้านประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

### นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
๒. มีการจัดทำและสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ
๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ การบริหารและการจัดทำตามระบบบัญชีมาใช้
๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

### นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒. จัดทำแผนกิจกรรม / โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณี วัฒนธรรมต่างๆ

## **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต. จังหวัดน่าน) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยให้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามเงื่อนไขของขนาดองค์กรบริหารส่วนตำบล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล เจดีย์ชัย ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ ตำแหน่ง (๑๙ อัตรา) พนักงานครูส่วนตำบล ตำแหน่งครู จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๔ อัตรา) ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง (๕ อัตรา) และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง (๑๘ อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง (๓ อัตรา) รวมกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๐ ตำแหน่ง (๔๒ อัตรา)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ได้พิจารณาจากภารกิจอำนาจหน้าที่ สภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ SWOT งบประมาณขององค์กร สภาพปัญหาต่างๆ และแผนอัตรากำลังฉบับเดิมแล้วปรากฏว่า ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังดังกล่าว มีข้อบกพร่อง ดังนี้

๑. การประกาศโครงสร้างส่วนราชการไม่สมบูรณ์ และไม่สอดคล้องตามระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่กำหนด (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๔๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗)

๒. คำสั่งมอบหมายงานตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการ ไม่ได้มอบหมายงานตามโครงสร้างและบางงานไม่ได้กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละงานอย่างชัดเจน

ดังนั้น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย จึงต้องพิจารณาดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่กำหนดต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง ตำบลเจดีย์ชัยได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยและได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ ประกอบกับได้ประกาศปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต. จังหวัดน่าน) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ตามประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล เข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) และให้มีส่วนราชการ ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น
- ๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น
- ๒. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น
- ๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น
- ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล เจดีย์ชัยองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด</b>	<b>๑. สำนักงานปลัด</b>	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยความสะดวกและบริการประชาชน	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยความสะดวกและบริการประชาชน	
๑.๒ งานวิชาการ แผนงาน งบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานตรวจสอบภายใน	๑.๒ งานวิชาการ แผนงาน งบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานตรวจสอบภายใน	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ	๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ	
๑.๔ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานธุรการสภา อบต. - งานข้อมูลสมาชิกและ ฝึกอบรม	๑.๔ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานธุรการสภา อบต. - งานข้อมูลสมาชิกและ ฝึกอบรม	
๑.๕ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานกองทุนสวัสดิการสังคม	๑.๕ งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานกองทุนสวัสดิการสังคม	

- งานด้านประกันสังคม	- งานด้านประกันสังคม	
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b>	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b>	
๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานกองทุน สปสช.	๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานกองทุน สปสช.	
๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและการแจ้งเตือนภัย - งานข้อมูลเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ และ เผชิญเหตุ - งานอบรมและฟื้นฟู - งานกิจการ อปพร. - งานหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย	๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและการแจ้งเตือนภัย - งานข้อมูลเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ และเผชิญเหตุ - งานอบรมและฟื้นฟู - งานกิจการ อปพร. - งานหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย	
๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์	
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>	
๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินและการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานควบคุมการจัดเก็บหนังสือเอกสารทางการเงิน - งานควบคุม รับส่งหนังสือ ร่างโต้ตอบเกี่ยวกับ หนังสือทางการเงิน	๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินและการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานควบคุมการจัดเก็บหนังสือเอกสารทางการเงิน - งานควบคุม รับส่งหนังสือ ร่างโต้ตอบเกี่ยวกับ หนังสือทางการเงิน	
๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้	๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมกิจการค่าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมกิจการค่าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	
<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</b>	<b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</b>	<b>หมายเหตุ</b>
<b>๒. กองคลัง</b>	<b>๒. กองคลัง</b>	
<b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	
<b>๓. กองช่าง</b>	<b>๓. กองช่าง</b>	
<b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้าง งานสร้างสะพาน</li> <li>- งานข้อมูลการก่อสร้าง</li> </ul>	<b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้าง งานสร้างสะพาน</li> <li>- งานข้อมูลการก่อสร้าง</li> </ul>	
<b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul>	<b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul>	
<b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบบน้ำ</li> </ul>	<b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบบน้ำ</li> </ul>	
<b>๓.๔ งานผังเมือง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> </ul>	<b>๓.๔ งานผังเมือง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> </ul>	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>	
<b>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา</li> </ul>	<b>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา</li> </ul>	
<b>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	<b>๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	
<b>๔.๓ งานกิจการพัฒนาเด็กและเยาวชน</b>	<b>๔.๓ งานกิจการพัฒนาเด็กและเยาวชน</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>	
<p>๔.๔ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม เด็ก และเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul>	<p>๔.๔ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม เด็ก และเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b>								
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานช่วยงานวิเคราะห์นโยบายฯ	๑		๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์	๑		๑	๑	-	-	-	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างโยธา (ชก./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
	ครู (คศ.๑)	๒	๒	๔	๔	-	-	-	
	ครู (คศ.๒)	๒	๒	-	-	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ก. การเปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปีของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ใกล้เคียง

งบประมาณรายจ่ายประจำปี	อบต.เจดีย์ชัย	อบต.แก่ง	อบต.สถาน	หมายเหตุ
๒๕๖๔	๔๓,๕๐๐,๐๐๐	๓๔,๒๐๐,๐๐๐	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	
บุคลากร	๔๒ อัตรา	๓๑ อัตรา	๓๓ อัตรา	
๒๕๖๕	๔๕,๖๗๕,๐๐๐	๓๔,๘๐๐,๐๐๐	๓๗,๘๐๐,๐๐๐	
บุคลากร	๔๒ อัตรา	๓๑ อัตรา	๓๓ อัตรา	
๒๕๖๖	๔๗,๙๕๘,๐๐๐	๓๕,๕๐๐,๐๐๐	๓๙,๖๙๐,๐๐๐	
บุคลากร	๔๒ อัตรา	๓๑ อัตรา	๓๓ อัตรา	

ข. การเปรียบเทียบขนาดพื้นที่และความรับผิดชอบของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

อบต.เจดีย์ชัย		อบต.แก่ง		อบต.สถาน		หมายเหตุ
พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ	
๔๖.๕๖	๙	๓๖.๖๐	๗	๑๔๑.๐๐	๑๒	

ค. การเปรียบเทียบขนาดพื้นที่และความรับผิดชอบของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

อบต.เจดีย์ชัย		อบต.แก่ง		อบต.สถาน		หมายเหตุ
พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ	พื้นที่ (ตร.กม.)	จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ	
๔๖.๕๖	๙	๑๐๐.๐๓	๑๐	๒๑๒	๑๓	

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ใกล้เคียงที่มีพื้นที่มากที่สุด เรียงลำดับไปหาน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย องค์การบริหารส่วนตำบลสถาน และ องค์การบริหารส่วนตำบลแวงตามลำดับ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ซึ่งมีงบประมาณและพื้นที่ที่รับผิดชอบมากที่สุด จึงทำให้มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยและองค์การบริหารส่วนตำบลสถาน ตามลำดับ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น ตลอดจนความจำเป็นที่ต้องใช้อัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และพันธกิจของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย จึงได้ทำการวิเคราะห์และประเมินอัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและ อัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม หรืออัตรากำลังคนที่คาดว่าจะสูญเสียเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ หรือ ครบสัญญาจ้าง โดยใช้หลักการพิจารณาตามแนวทางเทคนิค SWOT Analysis ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ดังนี้

#### - จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ อยู่ตลอดเวลา
๒. มีระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานที่ทันสมัย
๓. พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้รวดเร็ว
๔. พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาเฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๖. พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียงกับสถานที่ทำงาน ทำให้ ง่ายต่อการเดินทางมาทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้ทันท่วงที
๗. มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๘. การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนด
๙. มีการแบ่งงานและการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้นอย่างชัดเจน

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางรายยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี
๕. การทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
๗. บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
๘. บางสายงานไม่มีบุคลากรเฉพาะด้าน เช่น นิติกร
๙. บุคลากรในองค์กรไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน

### โอกาส (Opportunities)

๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี
๒. มีสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือหน่วยงานผู้จัดฝึกอบรมจำนวนมาก และมีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย
๓. มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติแต่ละตำแหน่ง

### ปัญหาอุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats)

๑. มีระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีการปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยๆ
๒. งบประมาณในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรมีจำกัด
๓. ความก้าวหน้าในสายงานมีจำกัด
๔. หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้อบรม

ทั้งนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้มีการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการแล้วนำมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการ/งาน และแต่ละโครงการหรือรายการ/งานนั้น ใช้เวลาในการดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด แล้วนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อคำนวณเป็นอัตรากำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ โดยจำแนกเป็นความต้องการอัตรากำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานทั่วไป สายงานวิชาการ สายงานอำนวยการท้องถิ่นและสายงานผู้บริหารท้องถิ่นระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวมปริมาณงานและเวลาทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ จำนวน ๑,๔๒๔,๐๐๐ นาที แล้วเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ดังนั้น จึงสามารถคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในสำนักงานปลัดฯ ได้เท่ากับ ๑๗ คน (จำนวนเวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๔๒๔,๐๐๐ นาที ÷ ๘๒,๘๐๐ นาที/ปี/คน = ๑๗.๒๐)

๒. กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวมปริมาณงานและเวลาทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ จำนวน ๙๘๖,๘๘๕ นาที แล้วเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ดังนั้น จึงสามารถคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในกองคลังฯ ได้เท่ากับ ๑๒ คน (จำนวนเวลาทั้งหมดต่อปี ๙๘๖,๘๘๕ นาที ÷ ๘๒,๘๐๐ นาที/ปี/คน = ๑๑.๙๒)

๓. กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานประสานสาธาณูปโภค และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวมปริมาณงานและเวลาทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ จำนวน ๕๗๖,๕๙๐ นาที แล้วเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ดังนั้น จึงสามารถคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในกองช่างฯ ได้เท่ากับ ๑๑ คน (จำนวนเวลาทั้งหมดต่อปี ๕๗๖,๕๙๐ นาที ÷ ๘๒,๘๐๐ นาที/ปี/คน = ๑๐.๓๒)

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยได้รวบรวมปริมาณงานและเวลาทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของกองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ จำนวน ๑,๑๒๑,๘๔๑ นาที แล้วเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ดังนั้น จึงสามารถคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการในกองคลังฯ ได้เท่ากับ ๑๔ คน (จำนวนเวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๑๒๑,๘๔๑ นาที ÷ ๘๒,๘๐๐ นาที/ปี/คน = ๑๓.๕๔๙)

ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งในกรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้ดังนี้

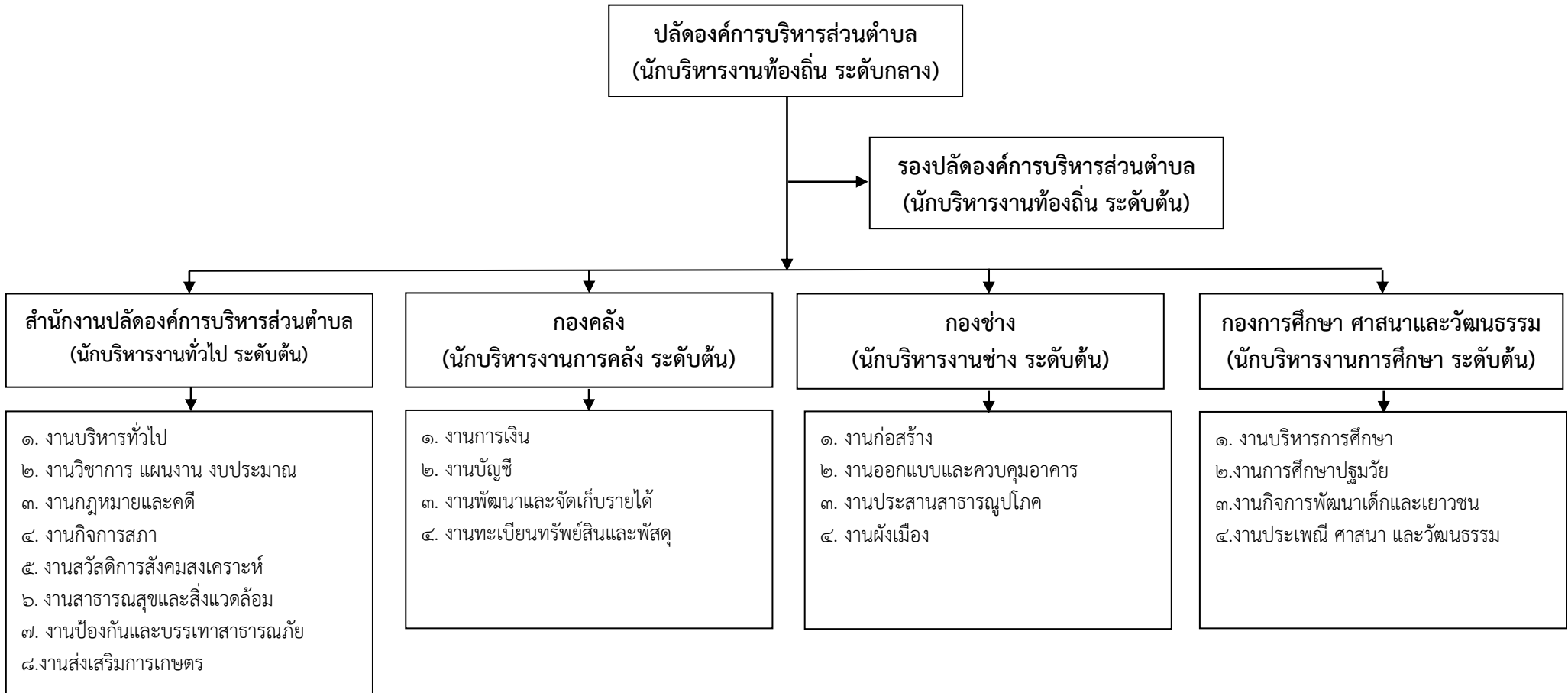
**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง**

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)</b>								
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นิติกร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานช่วยงานวิเคราะห์นโยบายฯ	๑		๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์	๑		๑	๑	-	-	-	

	<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างโยธา (ชก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการศึกษา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
	ครู (คศ.๑)	๒	๒	๔	๔	-	-	-	
	ครู (คศ.๒)	๒	๒	-	-	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

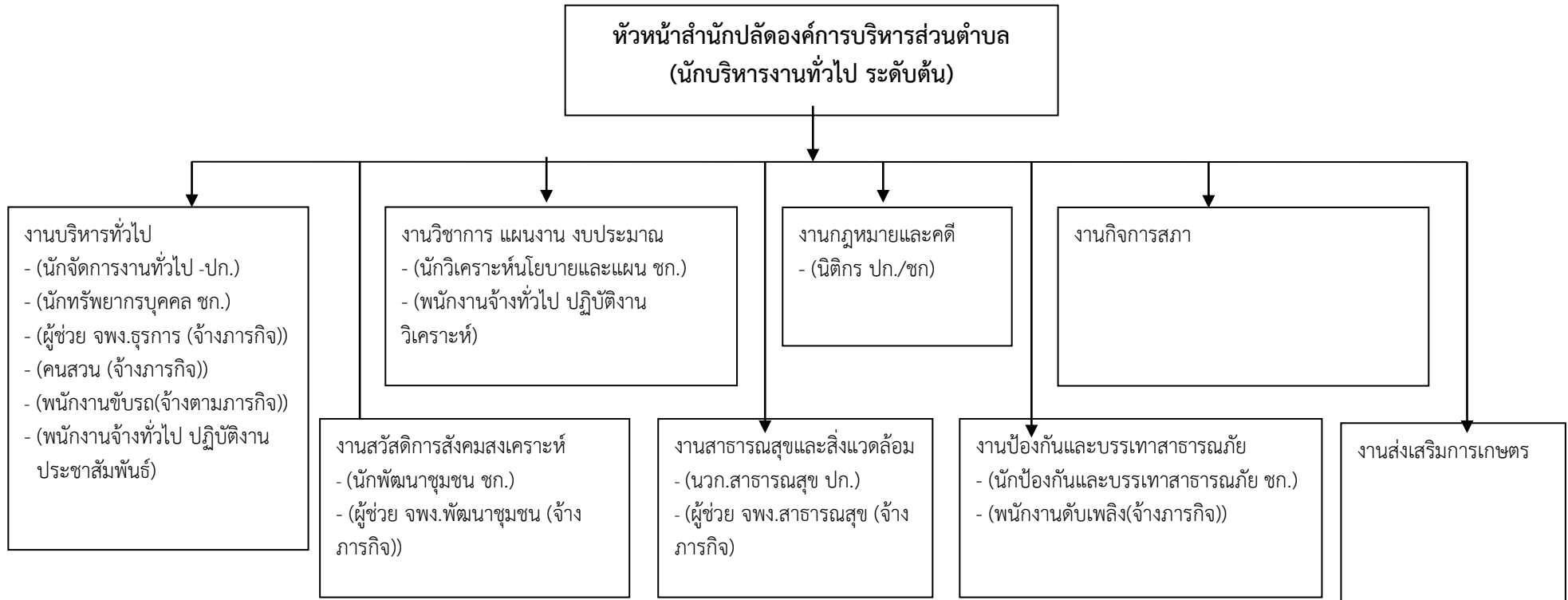
โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



ระดับ	บพ. (กลาง)	บพ. (ต้น)	อท. (ต้น)	ชก.	ชง.	ปก.	ปง.	คศ.๒	คศ.๑	จ้างตามภารกิจ	ทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑	๑	๔	๘	๒	๓	-	๒	๒	๑๗	๒	๔๒

## แผนภูมิโครงสร้างของส่วนราชการ

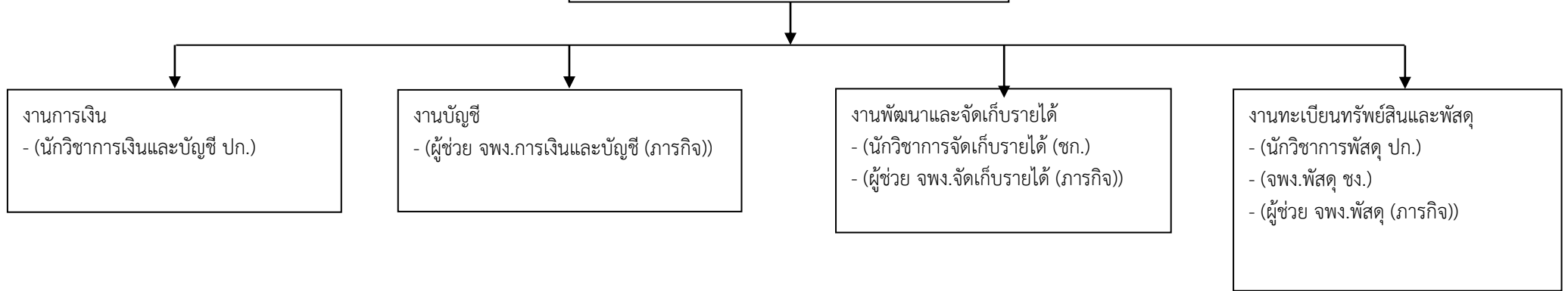
### โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อท. (ต้น)	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	จ้างตามภารกิจ	ทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑	๕	๑	-	-	๔	๒	๑๓

โครงสร้างของกองคลัง

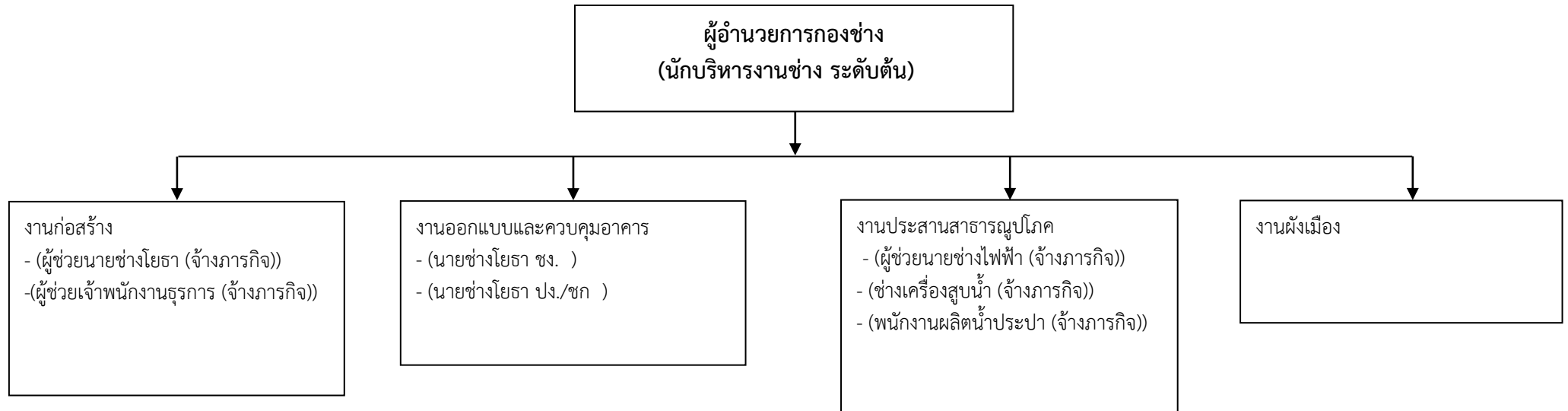
ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



ระดับ	อท. (ต้น)	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	จ้างตามภารกิจ	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑	๒	๑	๑	-	๓	๘

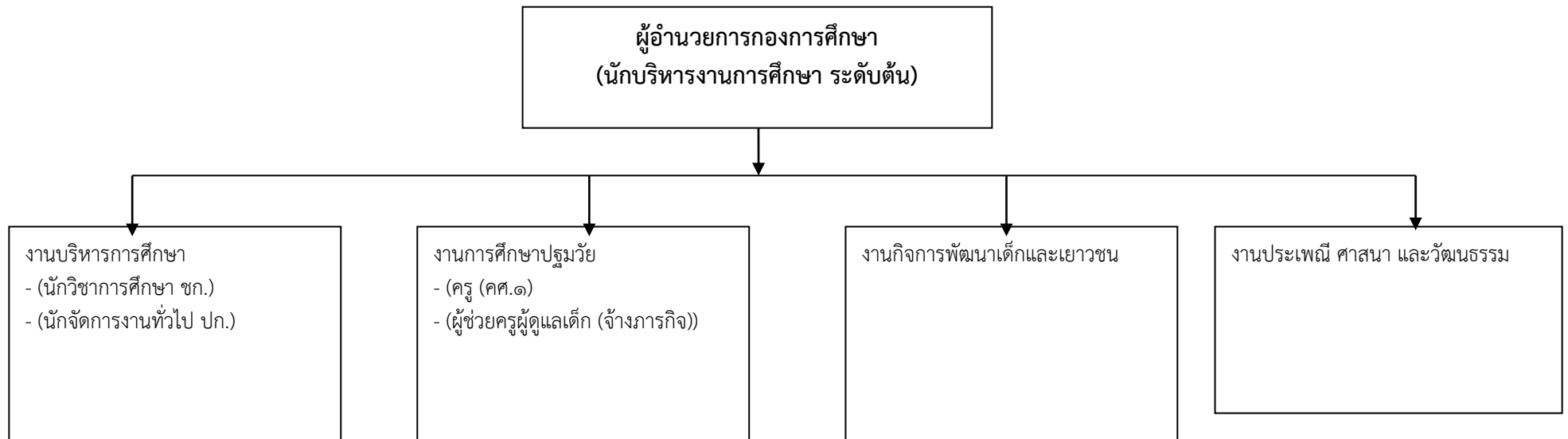


## โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อท. (ต้น)	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	จ้างตามภารกิจ	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๕	๗

## โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อท. (ต้น)	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	คศ.๑	คศ.๒	จ้างตามภารกิจ	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	๑	๑	๑	-	-	๒	๒	๕	๑๒

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

## (พนักงานส่วนตำบล)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	ว่าที่ ร.ท.มิตร จิตอารี	ป.โท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๑,๒๕๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐
๒	พันจ่าเอกอำนาจ สุทธหลวง	ป.โท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๖,๘๖๐	๓,๕๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐

## สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

## (พนักงานส่วนตำบล)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นายวุฒิพงษ์ ศรีศิลป์	ป.เอก (เอเชียตะวันออกเฉียงใต้)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๐,๒๒๐	๓,๕๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
๒	นางเกษร สว่างเมฆฤทธิ์	ป.โท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๐,๒๒๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๓	นางพิชชาพร มีบุญ	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๙,๑๑๐	-	-	๓๕๙,๓๒๐
๔	นางประทุม ปัญญาโรจน์	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘,๕๖๐	-	-	๓๕๒,๗๒๐
๕	จ.อ.ศิริคม วงศ์สวัสดิ์	ป.โท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๔,๔๙๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๖	นางรัฐชญา ณ ลำปาง	ป.โท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙,๕๗๐	-	-	๓๕๔,๘๔๐
๗	นายอรรถวัฒน์ ศรีลาภิม	ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๗,๒๙๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๘	-	-	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง
๙	-	-	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	ว่าง

**สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
(พนักงานจ้างตามภารกิจ)**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นางสมพร อินธรรม	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๔,๑๙๐	-	-	๑๗๐,๒๘๐
๒	นายบุญช่วย สุดชาติ	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๓,๓๐๐	-	-	๑๕๙,๖๐๐
๓	นายจักรภัทร ตนภู	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๒,๓๗๐	-	-	๑๔๘,๔๔๐
๔	นางสาวรมย์นลิน กันยะ	ป.ตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๙,๗๔๐	-	-	๑๑๖,๘๘๐
๕	-	คุณวุฒิ (อนุปริญญาไม่น้อยกว่า ๒ ปี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	--	-	-	ว่าง

**(พนักงานจ้างทั่วไป)**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นายกิตติชัย ขระเชื่อน	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒	นางเยาวรักษ์ กิตินันท์	อนุปริญญา ๓ ปี (สาธารณสุขชุมชน)	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์)	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓	-	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงาน ช่วยงาน การวิเคราะห์นโยบายและแผน)	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงาน ช่วยงาน การวิเคราะห์นโยบายและแผน)	-	-	-	-	ว่าง

**กองคลัง**  
**(พนักงานส่วนตำบล)**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นางรัตนารณ์ ทาคำสม	ป.โท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๕,๒๒๐	๓,๕๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
๒	นางพิราวรรณ วังสาร	ป.ตรี (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๔,๐๙๐	-	-	๒๘๙,๐๘๐
๓	นางสาวสุภาภรณ์ มาอินทร์	ป.ตรี (การบัญชีบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๙,๔๘๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๔	นางสาวลัดดาวัลย์ ยศหล้า	ป.โท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒,๔๕๐	-	-	๓๘๙,๕๐๐
๕	นางสาววิชญาพร เมืองไชย	ป.ตรี (การบัญชี)	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑,๖๒๐	-	-	๒๕๙,๕๔๐

**กองคลัง**  
**(พนักงานจ้างตามภารกิจ)**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นางวรรรัตน์ สมมุติ	ป.ตรี (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒,๑๙๐	-	-	๑๔๖,๒๘๐
๒	นางสาวปรียาภัทร มีบุญ	ป.ตรี (การบัญชีบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑,๙๙๐	-	-	๑๔๓,๘๘๐
๓	นางชลกานต์ ชราชาติ	ป.ตรี (การบัญชีบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒,๐๐๐	-	-	๑๔๔,๐๐๐

**กองช่าง**  
**(พนักงานส่วนตำบล)**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นายประสพ ชราชิต	ป.ตรี (ก่อสร้างบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๔,๖๘๐	๓,๕๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๒	นายบุญพัฒน์ ริงแสง	ป.ตรี (การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒,๔๙๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๓	-	-	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปก./ชก.	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง

**กองช่าง**  
**(พนักงานจ้างตามภารกิจ)**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นายเฉลิมศักดิ์ มีบุญ	ป.ตรี (เทคโนโลยีการก่อสร้างบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔,๓๘๐	-	-	๑๗๒,๕๖๐
๒	นายมนตรี ทานันท์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง/เทคนิคการก่อสร้าง)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓,๐๖๐	-	-	๑๕๖,๗๒๐
๓	นายอินตัง ปามะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๒,๖๒๐	-	-	๑๕๑,๔๔๐
๔	นายวันชัย ยะแสง	ป.ตรี (เทคโนโลยีการก่อสร้างบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๐,๒๓๐	-	-	๑๒๒,๗๖๐
๕	นางสาวศิริพร ยะแสง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๙,๔๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  
**(พนักงานส่วนตำบล)**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นางบุษบา สมเงิน	ป.โท (บริหารการศึกษามหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๒๙,๑๑๐	๓,๕๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๒	นางวราพร มั่นดี	ป.โท (บริหารการศึกษามหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕,๔๗๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๖	นางสาวภิญญาพัชญ์ หนูกิจ	ป.ตรี (อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว บัณฑิต)	๒๕-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๕-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๕,๘๔๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  
**(พนักงานครูส่วนตำบล)**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นางพรทิพย์ เทพกัน	ป.ตรี (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๐	ครู	คศ.๒	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	ได้รับเงิน อุดหนุนจาก กรมส่งเสริม การ ปกครอง ท้องถิ่น
๒	นางสุภาวดี เตชนันท์	ป.ตรี (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๑	ครู	คศ.๒	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๓	นางเพ็ญศรี เงินคำ	ป.ตรี (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๒	ครู	คศ.๑	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๔	นางกัญรัตน์ ยะแสง	ป.โท (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๓	ครู	คศ.๑	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินตอบแทนพิเศษ	
๑	นางสุรวิรัตน์ กระจรัตน์	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัยบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	ได้รับเงิน อุดหนุนจาก กรมส่งเสริม การ ปกครอง ท้องถิ่น
๒	นางมุกดาพร ตันภู	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัยบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	
๓	นางเอมอร ชราชิต	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัยบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	
๔	นางสุดา สมมุติ	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัยบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	
๕	นางยอดฤทัย ชาวปิ่น	ป.ตรี (การศึกษาปฐมวัยบัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. ความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่สำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในสภาวะการปัจจุบันที่บริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นได้รับการสื่อสารในหลายช่องทาง องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับตัวตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับหลักเกณฑ์ของ ก.จังหวัด กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัด มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้กว้าง รอบรู้ รู้ลึกและรู้ทัน เพื่อเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์กร อีกทั้งทำให้บุคลากรมีค่านิยมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรให้มีการปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

องค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนางานส่วนท้องถิ่นโดยให้สอดคล้องและประยุกต์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. หลักการ

### ๒.๑ สภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

### ๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย และเป็นการปมเพาะ ปลูกฝัง และส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัยเป็นข้าราชการมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารงานที่ดีขึ้น มีความโปร่งใส ก่อให้เกิดประโยชน์กับพื้นที่และประชาชนโดยทั่วไป

## ๓. วิสัยทัศน์

“พัฒนาเจดีย์ชัยด้วยประชาชน พัฒนาคนด้วยการศึกษา”

## ๔. พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาระบบการจัดการศึกษา โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้สู่อาเซียน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

๕. ส่งเสริมให้มีการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

## ๕. เป้าประสงค์

- ๕.๑ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น
- ๕.๒ ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม
- ๕.๓ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์การมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย
- ๕.๔ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย
- ๕.๕ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด
- ๕.๖ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

## ๖. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

- ๖.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเจดีย์ชัย ช่วงปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้รับการเสริมสร้างตามหลักธรรมาภิบาล
- ๖.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ เมื่อเทียบระหว่างปี ๒๕๖๖ กับปี ๒๕๖๓
- ๖.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕
- ๖.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕
- ๖.๕ ร้อยละ ๘๕ ของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย มีความพึงพอใจในแนวทางการพัฒนาบุคลากร

## ๗. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ
๒. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการ โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
๒. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ

๓. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้  
 ๔. การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้าง บรรจุใหม่  
**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรมดังนี้  
 ๑. สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส  
 ๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคน

ทราบล่วงหน้า

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคี โดยมีกิจกรรมดังนี้

๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงาน และการพัฒนา  
 ๒. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

#### ๑๐. รายละเอียดของกิจกรรม

##### - ยุทธศาสตร์ที่ ๑

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากรเพื่อเป็นต้นแบบ	- กำหนดเกณฑ์และดำเนินการประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อเป็นต้นแบบในการยึดถือปฏิบัติ	- ในแต่ละปีงบประมาณ มีการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบจำนวน ๒ ครั้ง
๒. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	- สร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย - เปิดเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนต่างๆ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- อบต.เจดีย์ชัย เปิดให้บุคคลทั่วไปในการเข้าถึงการปฏิบัติงานที่หลากหลายและสะดวก - บุคลากรในองค์กรได้รับทราบกระบวนการประเมินประสิทธิภาพล่วงหน้าการประเมินทุกรอบ
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	- สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากรคนถือปฏิบัติ	- อบต.เจดีย์ชัย มีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างถือปฏิบัติ

## - ยุทธศาสตร์ที่ ๒

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ฯลฯ	- น้อมนำพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาทมาให้บุคลากรยึดถือในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้นำแนวทางพระราชกรณียกิจ พระราชกิจวัตร พระบรมราโชวาท มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต
๒. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่ง ทั้งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ	- วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน - กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา - สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาด้านใด	- โครงการอบรมของ อบต. ตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น และตามความต้องการของข้าราชการ - ข้าราชการ ได้รับการส่งเสริมเข้าอบรม ตามความเหมาะสมแต่ละตำแหน่ง
๓. สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้	- ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม - จัดองค์ความรู้ด้านต่างๆ ไว้ให้บุคลากรได้ทำการศึกษา	- พนักงานส่วนตำบลของ อบต. เจริญชัย เป็นบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลาย - ภายในองค์กร มีสื่อความรู้ที่หลากหลายให้ข้าราชการได้ศึกษา สืบค้น ในแต่ละด้าน
๔. การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่	- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ต้องได้รับการปฐมนิเทศทุกคน	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกคน

## - ยุทธศาสตร์ที่ ๓

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส	- ใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบเปิด - มีการทำความตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ก่อนทำการประเมินทุกครั้ง	- การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานจ้าง เกิดจากข้อเสนอของผู้ถูกประเมิน และทำความตกลงกับผู้ประเมิน
๒. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	- ประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางการประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบก่อนทำการประเมิน	- อบต.เจดีย์ชัย มีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ เช่น การลา การมาสาย และหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่จำเป็น ประกาศให้ข้าราชการพนักงานจ้างได้รับทราบก่อนทำการประเมินทุกครั้ง

## - ยุทธศาสตร์ที่ ๔

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็น แนวทางการพัฒนาข้าราชการ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารประกอบการบริหาร	- ผู้บริหารของ อบต.เจดีย์ชัย นำข้อเสนอของบุคลากรภายในองค์กรมาประกอบการบริหารงาน
๒. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	- เปิดโอกาสให้ประชาชนที่อยู่ในข่ายรับบริการ ได้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางที่ต้องการให้บุคลากร อบต. ให้บริการต่อประชาชน	- ผู้บริหารของ อบต.เจดีย์ชัย นำข้อเสนอแนะของประชาชนมาปรับปรุงกระบวนการบริหารงานของ อบต.

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน												การ ติดตาม และ ประ เมินผล	
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๑	๑.อบรมหลักสูตรนัก บริหารงานท้องถิ่น ๒. อบรมความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและ แผนยุทธศาสตร์ ๓. อบรมความรู้เรื่องการบริหาร ความเสี่ยง ๔. อบรมความรู้เกี่ยวกับ ทักษะการบริหารโครงการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของนักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	สอดคล้อง.	การฝึก อบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อบท.			↔											ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล
๒	๑.อบรมหลักสูตรนัก บริหารงานท้องถิ่น ๒. อบรมความรู้เรื่อง ระบบการจัดการองค์กร ๓.อบรมความรู้เรื่องการ ติดตามและประเมินผล ๔. อบรมความรู้เกี่ยวกับ ทักษะการประสานงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของนักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	รองรับ อบต.	การฝึก อบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อบท.		↔			↔			↔						ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน											การ ติดตาม และ ประ เมินผล			
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.		
๓	๑.อบรมหลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป ๒.อบรมความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ ๓.อบรมความรู้เรื่องการจัดทำงบการเงินและงบประมาณ ๔.อบรมความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	หัวหน้า สำนัก ปลัดอบต.	การฝึก อบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อบท.		↔			↔					↔				ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล	
๔	๑.อบรมหลักสูตรนัก จัดการงานทั่วไป ๒. อบรมความรู้เกี่ยวกับ ระบบการจัดองค์กร ๓.อบรมหลักสูตรทักษะ การบริหารข้อมูล ๔.อบรม ทักษะ การใช้ คอมพิวเตอร์	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักจัดการงานทั่วไป	เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	นักจัดการ งานทั่วไป	การฝึก อบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อบท.			↔		↔		↔				↔				ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล



**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน											การ ติดตาม และ ประ เมินผล						
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.					
๕	๑. อบรมหลักสูตรนัก ทรัพยากรบุคคล ๒. อบรมความรู้เรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๓. อบรมความรู้เรื่องการพัฒนา บุคลากร ๔. อบรมทักษะการบริหาร ข้อมูล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	นัก ทรัพยากร บุคคล	การฝึก อบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อปท.			↔								↔				↔			ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล
๖	๑. อบรมหลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน ๒. อบรมหลักสูตรความ รู้เรื่องการประชาสัมพันธ์ พอเพียงฯ ๓. อบรมความรู้เรื่องการจัดทำ แผนปฏิบัติการและ แผนยุทธศาสตร์ ๔. อบรมทักษะการบริหาร โครงการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	นัก วิเคราะห์ นโยบาย และแผน	การฝึก อบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อปท.		↔								↔					↔			ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน											การติดตามและประเมินผล		
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
๗	๑. อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน ๒. อบรมความรู้เรื่องการจัดความรู้ ๓. อบรมหลักสูตรความรู้เรื่องการปรึกษาเศรษฐกิจพอเพียงฯ ๔. อบรมทักษะการประสานงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักพัฒนาชุมชน	เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	นักพัฒนาชุมชน	การฝึกอบรม/การสัมมนา	ตามข้อบัญญัติงปม. รายจ่ายประจำปีของ อบท.	↔													ทดสอบตามแบบที่กำหนด/ผู้บังคับบัญชาติดตามผล
๘	๑.อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒. อบรมความรู้เรื่องการสื่อสารสาธารณสุข ๓. อบรมความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๔.อบรมทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอและการถ่ายทอดความรู้	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าพนักงานสาธารณสุข	เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	นักวิชาการสาธารณสุข	การฝึกอบรม/การสัมมนา	ตามข้อบัญญัติงปม. รายจ่ายประจำปีของ อบท.		↔												ทดสอบตามแบบที่กำหนด/ผู้บังคับบัญชาติดตามผล

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน											การ ติดตาม และ ประ เมินผล	
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
๙	๑. อบรมหลักสูตรนักวิชา ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย ๒. อบรมความรู้เรื่องงาน ธุรการและงานสารบรรณ ๓. อบรมความรู้ทั่วไปเรื่อง ชุมชน ๔. อบรมทักษะการเขียน หนังสือราชการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	นักวิชา การ ป้องกัน และ บรรเทา สาธาณ ภัย	การฝึก อบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อปท.		↔			↔		↔			↔			ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล
๑๐	๑. อบรมหลักสูตรนัก บริหารงานคลัง ๒. อบรมความรู้เรื่องการ บริหารความเสี่ยง ๓. อบรมความรู้เรื่องการ จัดทำงบการเงินและ งบประมาณ ๔. อบรมทักษะการบริหาร ข้อมูล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของนักบริหารงานคลัง	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	ผู้อำนวยการ คลัง	การฝึก อบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อปท.		↔			↔		↔				↔		ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน											การ ติดตาม และ ประ เมินผล		
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
๑๑	๑. อบรมหลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี ๒. อบรมความรู้เรื่องการจัดทำงบการเงินและ งบประมาณ ๓. อบรมความรู้เรื่องบัญชี และระบบบัญชี ๔. อบรมทักษะการเขียน รายงานและสรุปรายงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของนักวิชาการเงินและ บัญชี	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	นักวิชา การเงิน และบัญชี	การฝึก อบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อปท.	↔													ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล
๑๒	๑. อบรมหลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๒. อบรมความรู้เรื่อง ระบบการบริหารงาน ภาครัฐด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ๓. อบรมความรู้เรื่องบัญชี และระบบบัญชี ๔. อบรมทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของนักวิชาการจัดเก็บ รายได้	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	นักวิชา การ จัดเก็บ รายได้	การฝึก อบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อปท.		↔												ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน											การ ติดตาม และ ประ เมินผล				
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.			
๑๓	๑. อบรมหลักสูตร นักวิชาการพัสดุ ๒. อบรมความรู้เรื่อง ระบบการบริหารงาน ภาครัฐด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ๓. อบรมความรู้เรื่องจัดซื้อ จัดจ้างและกฎระเบียบ พัสดุ ๔. อบรมทักษะการ ประสานงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของนักวิชาการพัสดุ	เพื่อให้ทราบและ เข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ ตาม ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติหน้าที่	นักวิชา การ พัสดุ	การฝึก อบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อปท.			↔													ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน											การ ติดตาม และ ประ เมินผล		
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
๑๕	๑. อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ ๒. อบรมความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ ๓. อบรมความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี ๔. อบรมทักษะการประสานงาน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	เจ้าพนักงานพัสดุ	การฝึกอบรม/การสัมมนา	ตามข้อบัญญัติจปม. รายจ่ายประจำปีของ อปท.		↔												ทดสอบตามแบบที่กำหนด/ผู้บังคับบัญชาติดตามผล
๑๖	๑.อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง ๒.อบรมความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง ๓.อบรมความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ ๔.อบรมทักษะการบริหารข้อมูล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักบริหารงานช่าง	เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อำนวยการกองช่าง	การฝึกอบรม/การสัมมนา	ตามข้อบัญญัติจปม. รายจ่ายประจำปีของ อปท.				↔			↔			↔			↔	ทดสอบตามแบบที่กำหนด/ผู้บังคับบัญชาติดตามผล

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ที่	โครงการ/หลักสูตร การพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการ พัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน											การ ติดตาม และ ประ เมินผล		
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
๑๗	๑.อบรมหลักสูตรนายช่างโยธา ๒.อบรมความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน ๓.อบรมความรู้เรื่องการจัดกรความรู้ ๔.อบรมทักษะการใช้คอมพิวเตอร์	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนายช่างโยธา	เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	นายช่างโยธา	การฝึกอบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อบท.		↔				↔				↔				ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล
๑๘	๑.อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา ๒.อบรมความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล ๓.อบรมความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ ๔.อบรมทักษะการบริหารโครงการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักบริหารงานการศึกษา	เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	การฝึกอบรม/ การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งปม. รายจ่าย ประจำปี ของ อบท.			↔				↔			↔			↔	ทดสอบ ตาม แบบที่ กำหนด /ผู้ บังคับ บัญชา ติดตาม ผล

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน										การติดตามและประเมินผล			
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.	
๑๙	<p>๑. อบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพครู/ผ.ศ.ครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>๒. อบรมการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน</p> <p>๓. อบรมหลักสูตรความรู้ด้านคอมพิวเตอร์</p> <p>๔. อบรมหลักสูตรวินัยระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสายการสอน</p>	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของครู/ผ.ศ.ครูผู้ดูแลเด็ก	เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	ครู/ผ.ศ.ครูผู้ดูแลเด็ก	การฝึกอบรม/การสัมมนา	ตามข้อบัญญัติงปม. รายจ่ายประจำปีของ อปท.		↔												ทดสอบตามแบบที่กำหนด/ผู้บังคับบัญชาติดตามผล
๒๐	อบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามสายงานหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ในหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดฝึกอบรม	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของอปท.	เพื่อให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	การฝึกอบรม/การสัมมนา	ตามข้อบัญญัติงปม. รายจ่ายประจำปีของ อปท.		←												ทดสอบตามแบบที่กำหนด/ผู้บังคับบัญชาติดตามผล



**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน												การติดตามและประเมินผล
							ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๒๑	การประชุมนิเทศพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่	เป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	เพื่อ เสริม สร้าง ความรู้ ความเข้าใจ ให้กับพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริง	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่	การฝึกอบรม/การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ. รายจ่าย ประจำปี ของ อบท.	←												ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๒	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย	เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน	การฝึกอบรม/การสัมมนา	ตาม ข้อบัญญัติ งบประมาณ. รายจ่าย ประจำปีของ อบท.			←										ทดสอบตามแบบที่กำหนด



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

## เรื่อง มาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. ซึ่งกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสมาน ว่างแสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย

ภาคผนวก

## เอกสารอ้างอิง

๑. แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย อำเภอบัว จังหวัดน่าน

๒. รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสามปี พ.ศ.๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ และการรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย อำเภอบัว จังหวัดน่าน

๓. รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสามปี พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ และการรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย อำเภอบัว จังหวัดน่าน

๔. รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาสามปี พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ และการรายงานผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย อำเภอบัว จังหวัดน่าน

๕. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเจดีย์ชัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน