



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง
อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยมีรายละเอียดประกอบด้วยโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงงาน และระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ สำนัก / กอง และ ๑ หน่วย ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สามารถควบคุม ดูแลได้อย่างทั่วถึง อันจะนำมาซึ่งการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ และการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต

ในการนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ พร้อมทั้งสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีพ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะเป็นกรอบและแนวทางการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอันจะนำมาซึ่งการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ซึ่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้นมาใหม่ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยยึดระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้ทำการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จ.สกลนคร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (ข้าราชการ) ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ และ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ มีมติเห็นชอบให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับกับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี

/ประสิทธิภาพ...

ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบการกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ทำการ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ว่ามีปัญหอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความ ต้องการของประชาชนออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอ ทำให้การลำเลียงผลผลิตล่าช้า ก่อให้เกิด ความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร

๑.๒ เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการ ไม่สะดวกในการติดต่อ เนื่องจาก ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้การเดินทางมาติดต่อราชการลำบาก

๑.๓ แหล่งน้ำที่ใช้ในการอุปโภค/บริโภค มีน้ำไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะ ในช่วงฤดูแล้ง

๑.๔ ไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะเวลากลางคืนจะมีมืดมาก ทำให้ประชาชนมี ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหากต้องเดินทางสัญจรในเวลากลางคืน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนยากจน เนื่องจากมีภาระหนี้สินมาก ขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี

๒.๒ ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้นอกฤดูกาลทำนา

๒.๓ ปัญหาขาดการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพ

๒.๔ ประชาชนขาดแคลนทุนทรัพย์ในการประกอบอาชีพ

๒.๕ ประชาชนขาดความสนใจและใส่ใจต่อโครงการช่วยเหลือของรัฐ

๒.๖ ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาทางการเกษตร

๒.๗ ปัญหาขาดแคลนที่ดินทำกิน

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย ปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ

๓.๒ ประชาชนขาดความสนใจด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง และการบริหารการ พัฒนาท้องถิ่น ทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหของบุคคลบางกลุ่ม

๓.๓ ปัญหากระบวนการปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้มาตรฐาน

๓.๔ ปัญหายาเสพติดในชุมชน

๓.๕ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน

/๔. ปัญหาด้านการเมือง...

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหางบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
- ๔.๒ ประชาชนขาดความเข้าใจต่อระบบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ
- ๔.๓ ปัญหาการจัดเก็บรายได้เองในพื้นที่ได้น้อย ทำให้ต้องบริหารงานในงบประมาณที่จำกัด

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๕.๒ พื้นที่ป่าเสื่อมโทรม
- ๕.๓ ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า เพื่อใช้เป็นสถานที่ทำการเกษตร
- ๕.๔ ปัญหาขยะและสิ่งปฏิกูล

๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ๖.๒ ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
- ๖.๓ ขาดระบบในการบริหารจัดการใช้น้ำ

๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ ปัญหาบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาการเรียนการสอน
- ๘.๒ ปัญหางบประมาณในการจัดสรร รถรับ-ส่ง เด็กนักเรียนมีน้อย

๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ

- ๙.๑ การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานอื่นของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นใกล้เคียง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะเส้นทางการคมนาคม ซึ่งประสบปัญหาในการเดินทางไม่สะดวก เนื่องจากส่วนใหญ่ถนนที่ใช้ติดต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นหลุมเป็นบ่อ ทรุดโทรมเสื่อมสภาพไปจากของเดิม และบางสายก็ยังเป็นถนนลูกรัง จะมีปัญหาในช่วงฤดูฝน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT และเพื่อให้รู้ศักยภาพของแต่ละด้าน จึงได้กำหนดค่าการให้คะแนนเป็น ๔ ระดับ ในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง	๓	๒	๑	๐
จุดอ่อน	-๓	-๒	-๑	๐
โอกาส	๓	๒	๑	๐
อุปสรรค	-๓	-๒	-๑	๐

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการวิเคราะห์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗ ,๖๘ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ และกฎหมายอื่นของอบต. ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหามาตามี่ประชาชนต้องการได้ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขโรค
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวความคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๓. บุคลากรมีความพร้อมในการดำเนินงานตามนโยบายที่ผู้บริหารกำหนด
๔. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับราคาตามท้องตลาด
๕. การทำงานส่วนใหญ่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานที่สูงมากนัก

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. บางปีงบประมาณโครงการที่ประชาชนเสนอมา ต้องใช้งบประมาณสูงเกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง และไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ที่จะสามารถทำได้ จึงไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการได้ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่ โดยหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรค (Theart=T)

๑. โครงการ ที่ต้องใช้เทคนิคสูง หรือความชำนาญพิเศษ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ไม่สามารถที่จะปฏิบัติได้เนื่องจากประสบการณ์และความชำนาญมีน้อย
๒. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการพัฒนามีจำนวนน้อยและจำกัด ทำให้การดำเนินงานในการตอบสนองความต้องการของประชาชนบางอย่างทำไม่ได้หรือทำได้น้อยมาก

สรุปคะแนนด้านการวิเคราะห์ศักยภาพด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง		๒		
จุดอ่อน			-๑	
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด			-๑	
รวมคะแนนศักยภาพ = ๒-๑+๒-๑ = ๒ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง				

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการวิเคราะห์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗, ๖๘ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถดำเนินการตามความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๒. ผู้นำหรือผู้บริหาร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดแนวทาง ในการพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

๓. ในแต่ละปีองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่เด็กนักเรียน และประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ให้มีความรู้ในเรื่องต่างๆ

๔. มีสถานอนามัย (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ) อยู่ในตำบล ทำให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างทั่วถึง

๕. มีโรงเรียนในระดับประถมศึกษา กระจายอยู่ในหมู่บ้านตามจุดต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนไม่ดีเท่าที่ควร

๒. ประชาชนให้ความสนใจในการฝึกอบรมอาชีพตามโครงการที่รัฐจัดสรรให้น้อย ทำให้การพัฒนาอาชีพจำกัดเฉพาะในวงแคบๆ

๓. งบประมาณ ต้นทุนในการดำเนินงานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ยังน้อย

โอกาส (Opportunity = O)

๑. รัฐบาลได้กำหนดให้ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นนโยบายเร่งด่วนที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก

๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดสกลนคร ดังนั้นการที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนจากหน่วยงานของรัฐมีความเป็นไปได้สูง ที่จะได้รับการอนุมัติ

/อุปสรรค...

อุปสรรค (Theart = T)

๑. การแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชน ต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ และหลายหน่วยงานที่ต้องประสานกัน เช่น วัด บ้าน โรงเรียน ฯลฯ จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานบางอย่างไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติ ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สรุปคะแนนด้านการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง				

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการวิเคราะห์ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗ ,๖๘ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถดำเนินการตามความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล
๒. ผู้นำหรือผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย อย่างต่อเนื่อง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีอัตรากำลัง จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. งบประมาณในการดำเนินงานมีจำนวนจำกัด
๒. อุปกรณ์ในการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยมีไม่เพียงพอ

/โอกาส...

โอกาส (Opportunity = O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขในระดับชาติ
๒. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน

อุปสรรค (Theart = T)

๑. สถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่เบื่อหน่ายและไม่ยอมให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ
๒. ประชาชนไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับยาเสพติด
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยังยึดติดวิถีชีวิตเดิมๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง				

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีการวิเคราะห์ ดังนี้
จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗ ,๖๘ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถดำเนินการตามความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้
 - (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และการประสานการจัดทำแผนพัฒนา
 - (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
 - (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
๒. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวความคิด และกำหนดนโยบายในการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว อย่างต่อเนื่อง

/จุดอ่อน...

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. พื้นที่ตำบลอินทร์แปลง ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม และทำเกษตรกรรมเพื่อการยังชีพเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่ได้ทำเพื่อการพาณิชย์
๒. พื้นที่ตำบลอินทร์แปลง อยู่ห่างไกลแหล่งเศรษฐกิจ แหล่งอุตสาหกรรม

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลให้การส่งเสริม

อุปสรรค (Theart = T)

๑. การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่เกี่ยวข้อง และต้องประสานงานกัน จึงจะสัมฤทธิ์ผลได้บ้าง
๒. การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เป็นอย่างมาก จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ได้

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง		๒		
จุดอ่อน			-๑	
โอกาส		๒		
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๒-๑+๒-๒ = ๑ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ น้อย				

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการวิเคราะห์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗ , ๖๘ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถดำเนินการตามความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

/๒. ผู้นำ...

๒. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวความคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาการจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง
๓. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีอัตรากำลัง ๓ คน อยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๒. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนามีน้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. โครงการบางอย่างเกินศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลให้การส่งเสริม

อุปสรรค (Theart = T)

- (๑) การพัฒนาด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่เกี่ยวข้อง และต้องประสานงานกัน จึงจะสัมฤทธิ์ผล
- (๒) การพัฒนาด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง				

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการวิเคราะห์ ดังนี้
จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗ , ๖๘ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๖ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์-แปลง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถดำเนินการตามความต้องการของประชาชนได้ ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
 - (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๓) ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 - (๔) จัดให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ
 - (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา การส่งเสริมวัฒนธรรม
๒. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวความคิด และมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. งบประมาณมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง				

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการวิเคราะห์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths = S)

๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวความคิด และมีการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีจำนวนบุคลากร อัตรากำลัง และมีคุณสมบัติอยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบาย
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังไม่เพียงพอ ซึ่งบางเรื่องอาจสื่อความหมายไปคนละอย่าง
๒. ประชาชนในพื้นที่ยังมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้สนับสนุน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จะลดการทำโครงการ/กิจกรรม ที่ซ้ำซ้อนลงได้

อุปสรรค (Theart = T)

๑. การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือและประสานงานจากทุกภาคส่วน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายกับระบบการดำเนินงานของรัฐ

สรุปคะแนนการวิเคราะห์ศักยภาพด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้าน	ระดับคะแนน (มาก)	ระดับคะแนน (ปานกลาง)	ระดับคะแนน (น้อย)	ไม่มีคะแนน
จุดแข็ง	๓			
จุดอ่อน		-๒		
โอกาส	๓			
อุปสรรค/ข้อจำกัด		-๒		
รวมคะแนนศักยภาพ = ๓-๒+๓-๒ = ๒ คะแนน มีศักยภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง				

/จากภารกิจข้างต้น...

จากภารกิจข้างต้นจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง

จึงสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้นำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยแต่ละองค์กรจะใช้กลยุทธ์ของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและลักษณะขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งได้แยกให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีข้อแตกต่างกันอย่างไร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร แบ่งได้เป็น ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength)
 - ๑.๑ ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาด้านอื่นๆ
 - ๑.๒ ข้าราชการได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึก คุณธรรม และจริยธรรม
 - ๑.๓ การจัดระบบการทำงานของหน่วยงานเป็นระบบและเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการ
๒. จุดอ่อน (Weakness)
 - ๒.๑ ผู้บริหารไม่สามารถเข้ามาปฏิบัติราชการได้ตลอดทั้งวัน จึงทำให้ขาดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารจัดการ
 - ๒.๒ งบประมาณในการพัฒนา การบริหารจัดการด้านต่างๆ มีไม่เพียงพอ

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร แบ่งได้ ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. โอกาส (Opportunities)
 - ๑.๑ รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร
 - ๑.๒ รัฐบาลได้กำหนดให้ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน และการแก้ไขปัญหาเสียดิตเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไขในระดับชาติ
๒. ข้อจำกัด/อุปสรรค (Treats)
 - ๒.๑ ประชาชนในตำบลมีอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ และทำเกษตรกรรมเพื่อการยังชีพ จึงไม่สามารถทำระบบเศรษฐกิจในชุมชนให้ดีขึ้นได้
 - ๒.๒ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนไม่ค่อยคล่องตัว เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติ ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีภารกิจหลักและภารกิจรอง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มีหน้าที่ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก (มาตรา ๖๗)

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น

และสมความ

ภารกิจรอง (มาตรา ๖๘)

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ หรือท่าข้าม
๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๒. การท่องเที่ยว
๑๓. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ยกฐานะเป็น อบต.ขนาดกลาง ตามประกาศกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ สำนัก/กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล (ข้าราชการ) จำนวน ๑๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ข้าราชการครู ศพด. จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ศพด. จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการและ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เนื่องจากมีงบประมาณจำกัด และไม่ให้อำนาจใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง จึงต้องใช้ คนที่มีอยู่ในองค์กร ให้เหมาะสมกับงาน และให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ใกล้เคียง ที่มีงบประมาณ และจำนวนอัตรากำลังใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของแต่ละ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความใกล้เคียงกัน คือ

ลำดับ ที่	อบต.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	ข้าราชการ ส่วน ท้องถิ่น (อัตรา)	พนักงาน จ้าง (อัตรา)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ข้าราชการ) (อัตรา)	ผู้ช่วยผู้ดูแล เด็ก (พนักงาน จ้าง) (อัตรา)
๑.	อบต.อินทร์แปลง	๔ สำนัก/กอง และ ๑ หน่วย	๒๗,๑๔๕,๓๙๐	๑๖ อัตรา	๑๖ อัตรา	๓ อัตรา	๒ อัตรา
๒.	เทศบาลตำบลกุดเรือคำ	๔ สำนัก/กอง	๔๒,๕๒๐,๐๐๐	๒๒ อัตรา	๒๔ อัตรา	๖ อัตรา	๔ อัตรา
๓.	เทศบาลตำบลคูสะคาม	๓ สำนัก/กอง	๓๐,๕๐๐,๐๐๐	๑๘ อัตรา	๑๗ อัตรา	๔ อัตรา	๒ อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ให้เหมาะสม จึงได้ เปรียบเทียบความใกล้เคียงอัตรากำลังของบุคลากรแต่ละแห่ง ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อให้การบริหาร คนและงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น ได้วางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการทำงาน โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ

- ๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร โดยใช้หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี
- ๑.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพและมีประสิทธิภาพ
- ๑.๓ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการทำงานที่มีศักยภาพ

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ

- ๒.๑ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพการผลิตและพัฒนาภาคการเกษตร
- ๒.๓ พัฒนาการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ

- ๓.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง ทางระบายน้ำ และการจราจร
- ๓.๒ พัฒนาด้านการสาธารณสุข
- ๓.๓ การประสานและบูรณาการในการพัฒนา

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ

- ๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศึกษา
- ๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
- ๔.๓ สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมแก่เด็ก เยาวชน และสถาบันครอบครัว ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้ออาทรต่อผู้อื่น
- ๔.๔ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๕ ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- ๔.๖ การจัดสวัสดิการและการสังคมสงเคราะห์
- ๔.๗ พัฒนาศักยภาพชุมชน และการจัดระเบียบชุมชนและสังคม
- ๔.๘ พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน ปรับปรุงภูมิทัศน์ บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ฉบับที่ ๒) ๒๕๕๑ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างที่ต้องกำหนดส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง, กองช่าง, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานธุรการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง - งานบัญชี - งานการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	๑. สำนักปลัด - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานธุรการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง - งานบัญชี - งานการเงิน - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้ทำการวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด / รองปลัด (๐๐)								
ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม ปลัด / รองปลัด	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ข้าราชการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักปลัด	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวมกองคลัง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม								
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓				
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำคนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด

หาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

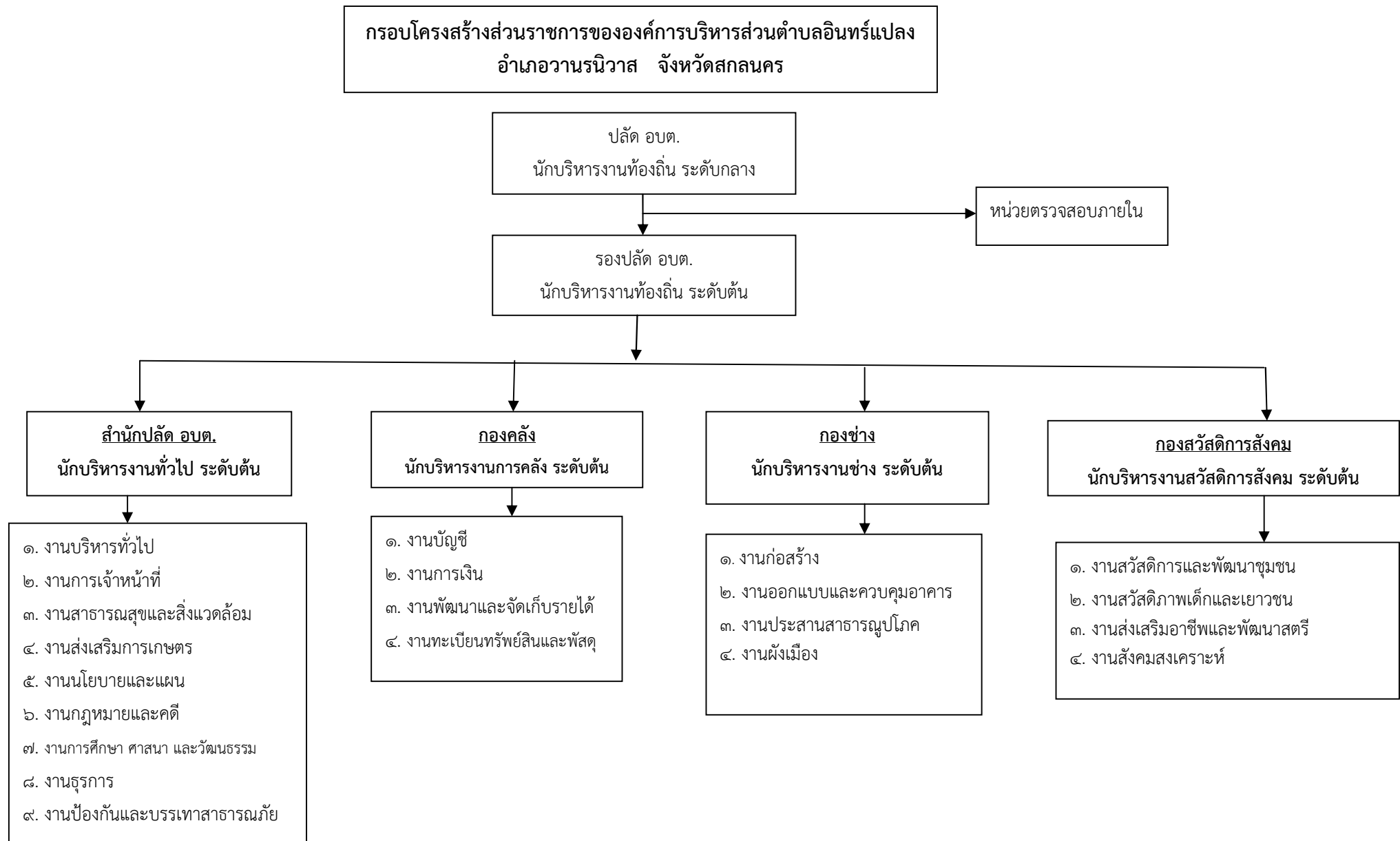
(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

มีรายละเอียดการคำนวณ ดังต่อไปนี้



ระดับ จำนวน	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	ลูกจ้างประจำ	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	๑	๑	๔	-	-	๓	๒	-	๒	๓	๓	-	๒	๑๐	๖	๓๗
กรอบอัตรากำลังใหม่ ภายใน ๓ ปี ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	๑	๑	๔	-	-	๓	๒	-	๒	๓	๓	-	๒	๑๐	๖	๓๗

หมายเหตุ - พนักงานส่วนตำบล ว่าง ๒ อัตรา
- พนักงานจ้าง ว่าง ๒ อัตรา

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.อินทร์แปลง อำเภอวนรวาส จังหวัดสกลนคร

๓๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายนิทร บุญเ้า	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๐๕,๔๐๐
๒	นางสาวสมจิตร ผิวยะเมือง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๓๕๓,๖๔๐
	สำนักงานปลัด (๐๑)											
๓	นายอภิชาติ บุญมาวิวัฒน์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐		๓๕๙,๕๒๐
๔	นางสาวคณิษฐา ดวงเงิน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๒๙,๙๒๐			๒๒๙,๙๒๐
๕	นายพงษ์ศักดิ์ ทัตม์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ออกแบบนิเทศศิลป์)	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๖๖,๗๖๐			๒๖๖,๗๖๐
๖	นางสาวกาญจนา ไยอาสุข	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐			๒๔๙,๓๖๐
	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๗	นางสิริมา จันทร์ละคร	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๔๗-๒-๐๒๐๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๗-๒-๐๒๐๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐			๒๕๓,๘๐๐
๘	นางสาวราตรี สารโกศา	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๔๗-๒-๐๒๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๗-๒-๐๒๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๔๓,๘๔๐			๒๔๓,๘๔๐
๙	นางดวงใจ ศรีมุกดา	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๔๗-๒-๐๕๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๔๗-๒-๐๕๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐			๒๕๓,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นางสาวณัฐชา อุนวิเศษ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พืชศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑๔๖,๗๖๐			๑๔๖,๗๖๐
๑๑	นางสาวอมรรรัตน์ บุตรแสนคม	ปวส. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	-	๑๔๕,๔๔๐			๑๔๕,๔๔๐
๑๒	นายมนไทย สุคำภา	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกน้ำ)	-	๑๓๐,๘๐๐			๑๓๐,๘๐๐
	พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๑๓	นางกัลยา หอมเพชร	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๓,๕๖๐			๑๓๓,๕๖๐
๑๔	น.ส.เดือนใจ แจ่มบุญมา	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นายอดิศักดิ์ แก้วอัศฮาด	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายทรงพล อุบชัย	ม.ปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสมพงศ์ กลมเกลี้ยง	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายทองคำ มูลบุตร	ม.ปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)											
๑๙	นางสาวจันทร์อรารณ์ พลราชม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		๓๙๑,๓๒๐
๒๐	นางสาวบุญรัตน์ แก้วกันหา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหาร)	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๔๐			๒๙๙,๖๔๐
๒๑	นางสาวสุภาพร คำน้อย	ปวส. (การบัญชี)	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๙๙,๘๐๐			๑๙๙,๘๐๐
๒๒	-ว่าง-	-	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐			๒๙๗,๙๐๐
๒๓	-ว่าง-	-	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐			๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๔	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐			๑๓๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวรุ่งอรุณ ถาบุตร	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑๕๒,๖๔๐			๑๕๒,๖๔๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.อินทร์แปลง อำเภอมโนรมย์ จังหวัดสุพรรณบุรี (ต่อ)

๓๑

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง (๐๕)											
๒๖	นายประกอบ จ้าวคำลา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		๓๔๙,๓๒๐
๒๗	นายบัณฑิต เดช อุณิเศษ	ปวส. (ก่อสร้าง)	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๒๑,๒๘๐			๒๒๑,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๘	นายชาติกร กรพันธ์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๐,๗๒๐			๑๕๐,๗๒๐
๒๙	นายเฉลิม สารโกศา	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๒๗,๐๘๐			๑๒๗,๐๘๐
๓๐	นางสาวนิดา ถิระโพธิ์	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๙,๗๒๐			๑๒๙,๗๒๐
๓๑	นายธนารักษ์ แก้วสุทอ	ปวส.	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๓๕,๑๒๐			๑๓๕,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๒	นายไชยวรรค์ บุญชื่น	ม.ปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๓๓	-ว่าง-	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๓๔	นางจิราภรณ์ เฉลิมอนันตชัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐		๓๓๕,๘๘๐
๓๕	นางสิริมาส อัครจริย	วท.บ. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐			๒๙๓,๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๖	นางสาวเยาวรัตน์ จันทร์ถอง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑๔๖,๗๖๐			๑๔๖,๗๖๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๓๗	นายเกรียงไกร ชัยรินทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐			๓๑๑,๖๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัล สมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ “สหสาขาวิชา” เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง” โดยให้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ).....

(นายสมเกียรติ สารโกศา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง

**มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง อำเภอมโนรณิवास จังหวัดสกลนคร**

แนวคิด

๑. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นหลักเทียบการประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามของบุคลากรในองค์กรแต่ละองค์กร การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมนั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรม ความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเอง

๒. การกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และปฏิบัติตามแนวทางนั้นย่อมทำให้เกิดคุณภาพทั้งบุคคลและองค์กร ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง

จุดประสงค์

๑. เพื่อให้มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในด้านศีลธรรม ความโปร่งใส การให้บริการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการพัฒนาตนเองได้
๓. เพื่อให้มีแนวปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทั้ง ๕ ด้านได้

ขอบข่ายเนื้อหา

เรื่องที่ ๑ ความหมายและความสำคัญของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

เรื่องที่ ๒ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

เรื่องที่ ๓ กรอบแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ความหมายและความสำคัญของมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง “หลักการหรือแนวทางปฏิบัติ ที่เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติ การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เพื่อให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม” สำนักงาน ก.พ. ได้สรุปความหมายของคำว่า “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม” ไว้ว่า หมายถึง “สิ่งที่ต้องถือเอาเป็นหลักเทียบทางสภาพคุณงามความดีที่อยู่ภายใน โดยรู้ได้เฉพาะตนและใช้เป็นหลักเทียบทางความประพฤติและการปฏิบัติงานหรือแสดงออกทางกิจการที่ควรประพฤติที่คนในสังคมนั้น องค์กรนั้นหรือส่วนราชการนั้น ได้ยอมรับนับถือกันมาหรือได้กำหนดร่วมกันขึ้นมาใหม่ และประพฤติปฏิบัติร่วมกันว่าความประพฤติอะไรเป็นสิ่งที่ดี อะไรเป็นสิ่งที่ไม่ดี ความประพฤติอะไรถูก อะไรผิด และอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ” สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดรับอิทธิพล และค่านิยมจากภายนอกประเทศ ผ่านสื่อต่าง ๆ ได้ง่ายโดยขาดการกลั่นกรองของบุคคลในการนำไปใช้ จึงเป็นเหตุทำให้มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของคนในสังคมลดต่ำลง บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นผู้มีความสำคัญ และเป็นกลไกหลักของประเทศในการให้บริการสาธารณะ สนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น หน้าที่ และความรับผิดชอบสำคัญที่จะบำบัดทุกข์ บำรุงสุข และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้น การที่ประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั่นคือ เป็นผู้มีความดีมีคุณธรรม ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม มีจิตสำนึกที่จะตอบแทนคุณแผ่นดิน ด้วยการกระทำทุกสิ่งอย่างถูกต้อง โปร่งใส สะดวก รวดเร็ว มีผลงานเด่น และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เต็มกำลังยอมสละผลดีสู่ประชาชนอย่างแนบเนียน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้ให้สิทธิ เสรีภาพ และการมีส่วนร่วมในการปกครองของประชาชน ตลอดจนเพิ่มอำนาจประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐมากขึ้น มีบทบัญญัติให้การใช้อำนาจรัฐเป็นไปโดยสุจริตและมีประสิทธิภาพและเพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงบัญญัติในมาตรา ๗๗ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม กล่าวคือ “รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงาน หรือลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่” มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีเกณฑ์และแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม นำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจความผาสุกของประชาชน ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญย้อนกลับมาสู่ตัวผู้ประพฤติปฏิบัติเองอีกด้วย มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นความจำเป็นพื้นฐานของบุคลากรที่จะต้องใช้เป็นหลักประพฤติตน และปฏิบัติหน้าที่การงาน ให้เกิดผลดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขของประชาชนได้อย่างแท้จริง

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

คณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ขององค์กรส่วนท้องถิ่น ได้ปฏิบัติเป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ครอบคลุมถึงผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วย เพราะบุคคลดังกล่าวย่อมร่วมกันดูแลทุกข์สุขของประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า สำคัญของมาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๕ มาตรฐานดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ ๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

- การปฏิบัติตนยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล ความสุจริตใจ
- มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องให้เชื่อมั่นว่าความซื่อสัตย์สุจริต จะนำพาให้ตนเอง ครอบครัว และบ้านเมืองอยู่รอด ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร เมื่อ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๗ ว่า “...มีคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญซึ่งท่านต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะวัฒนาถาวรรออยู่ได้ ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นพื้นฐาน ท่านทั้งหลายจะออกไปรับราชการก็ดี หรือประกอบกิจการงานส่วนตัวก็ดี ขอให้ตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรมทั้ง ๓ ประการ คือ สุจริตต่อบ้านเมือง สุจริตต่อประชาชน และสุจริตต่อหน้าที่ ท่านจึงจะเป็นผู้ที่ควรแก่การสรรเสริญของมวลชนทั่วไป...”
- มีความรับผิดชอบต่องานในตำแหน่งหน้าที่ และเสียสละในการปฏิบัติงาน เพื่อประชาชนและท้องถิ่นด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเสียสละเวลา เสียสละความคิด และแรงกายเพื่อทำงาน เพื่อการสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ เพื่อส่วนรวมและประชาชนอย่างจริงจัง จะทำให้มีผู้รักและศรัทธา เชื่อถือ และนิยมยกย่องอย่างกว้างขวางแน่นอน

มาตรฐานที่ ๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบได้ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ดังนี้

- มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามได้
- มีการตั้งคณะทำงาน หรือกรรมการที่ประกอบด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน มีการสรุปผลรายงาน การตรวจสอบการปฏิบัติงานให้ประชาชนรับรู้

/-มีการเปิดเผย...

- มีการเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายด้วยวิธีการหลากหลายเช่น เอกสารประกาศ ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ การปฏิบัติตามมาตรฐานข้อนี้ จะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และความเข้าใจอันดีต่อประชาชนและบุคคลทั่วไป และจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประชาชน

มาตรฐานที่ ๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก หมายถึง มาตรฐานของการปฏิบัติของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

- มีสติ ตั้งใจ หนักแน่น มั่นคง เพราะการใช้กำลังสติ คือรู้ที่กำลังทำอะไรให้กับใคร รู้ตัวว่าอยู่ที่ไหนอย่างไร หากใช้กำลังสติ หนักแน่นมั่นคงแล้ว จะทำให้เห็นช่องทาง วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและรวดเร็ว เกิดความสำเร็จของงาน และความเจริญแห่งตนเองได้ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งได้พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ณ อาคารสวนอัมพร เมื่อ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๒๒ ว่า “...กำลังสติ หรือกำลังแห่งความระลึกรู้ การทำงานนั้นถึงแม้ทำงานด้วยความศรัทธา ด้วยความหมั่นขยันไม่ทอดทิ้ง ก็ยังมีช่องทางที่อาจจะเสียหายบกพร่องได้ในขณะเมื่อมีความประมาทเลอพลั่งเกิดขึ้น นักปฏิบัติงานจึงต้องระมัดระวัง ควบคุมสติให้ดีอยู่เสมอ เพื่อให้รู้เท่าทันเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา... กำลังความตั้งใจ หมายถึงความสามารถควบคุมจิตใจให้สงบและหนักแน่นมั่นคง ควบคุมความคิดให้อยู่ในระเบียบ ให้คิดอ่านอยู่แต่ในเรื่องหรือภารกิจที่ต้องการจะทำให้เสร็จ ไม่ปล่อยให้เกิดฟุ้งซ่านไปในเรื่องต่าง ๆ นอกจุดหมายอันพึงประสงค์ กำลังความตั้งใจนี้ช่วยให้รู้เข้าใจเรื่องราวและปัญหาต่าง ๆ ได้กระจ่าง ให้คิดเห็นช่องทางและวิธีการปฏิบัติงานให้แจ่มแจ้ง ชัดเจน และรวดเร็ว...”

- การให้บริการที่มีมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาค ทั้งถึงและเป็นธรรม
- การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
- การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ประทับใจ และรักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการทุกคน

มาตรฐานที่ ๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่การงานที่มุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างคุ้มค่า ซึ่งจะต้องมีหลักในการปฏิบัติ ดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ ความคิดที่ให้เกิดผลของงานที่ดี มีคุณค่าต่อประชาชน ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องยึดถือว่า ความรู้วิชาการรู้ปฏิบัติการและความรู้คิด จะทำให้เกิดผลดีต่อการทำหน้าที่ ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในโอกาสวันข้าราชการ-

พลเรือน เมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๓๐ ว่า “ข้าราชการที่สามารถต้องมีความรู้ครบสามส่วน คือความรู้วิชาการ ความรู้-ปฏิบัติ การ และความรู้คิดอ่านตามเหตุตามความเป็นจริง ต้องมีความจริงใจ และความบริสุทธิ์ใจในงาน ในผู้ร่วมงาน ในการรักษาระเบียบแบบแผน ความดีงาม ความถูกต้องทุกอย่างในแผ่นดินต้องมีความสงบและหนักแน่นทั้งในกาย ในใจ ในคำพูด ต้องสำรวจดูความบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ และปฏิบัติแก้ไขเสียโดยเร็ว...”

- การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ คำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ โดยยึดความถูกต้องของระเบียบกฎหมาย

- การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่าย และใช้เวลา

- การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จ ตามกำหนด และบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ และตรงตามนโยบาย

มาตรฐานที่ ๕ พึ่งพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หมายถึง การพัฒนาตนเอง ดังนี้

- การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และสร้างประสิทธิภาพให้กับตนเอง เช่น ความรู้ในเรื่องคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร การเก็บรวบรวมข้อมูล การวางแผน การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การนำข้อมูลไปใช้ เป็นต้น

- การพัฒนาจิตใจของตนเอง เพื่อให้มีสมาธิหนักแน่นมั่นคง สุขุมรอบคอบ ทำให้ภาวะจิตใจสามารถที่จะต่อสู้ และปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้

- พัฒนาคณะ และการปฏิบัติงาน ตลอดถึงการหาความรู้ และการพัฒนาจิตใจ จะกระทำได้โดยการเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ก็ได้ทั้งนี้ การพัฒนา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของตนเอง จะส่งผลให้เกิดการพัฒนางาน เกิดความมั่นคงต่อองค์กร และความเจริญต่อท้องถิ่นและประเทศชาติ อย่างแน่นอน ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๓๕ ว่า “...ความเจริญนั้นจะเกิดขึ้นได้ด้วยอาศัยปัจจัยสำคัญประกอบพร้อมกัน ๔ อย่าง อย่างที่หนึ่ง ต้องมีคนดี มีปัญญา มีความรับผิดชอบเป็นผู้ประกอบการ อย่างที่สอง ต้องมีวิทยาการที่ดีเป็นเครื่องใช้ประกอบการ อย่างที่สาม ผู้ประกอบการต้องมีความวิริยะอุตสาหะ และความเพ่งพินิจอย่างละเอียดรอบคอบในการทำงาน อย่างที่สี่ ต้องรู้จักทำงานให้พอเหมาะ พอดี และพอควรแก่งานและแก่ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ปัจจัยแห่งความเจริญดังกล่าวนี้ จะประกอบพร้อมกันขึ้นมิได้ หากบุคคลไม่พยายามศึกษาอบรมตนเองด้วยตนเองอยู่เป็นนิตย์ บัณฑิตแต่ละคนจึงควรอย่างยิ่งที่จะได้ตั้งใจฝึกฝนตนเองให้มีปัญญาความสามารถพร้อมทั้งพยายามใช้ศิลปวิทยาการที่มีอยู่ ประกอบกิจการงานด้วยความเพ่งพินิจ ด้วยความฉลาดรอบคอบให้พอดีพอเหมาะแก่งานแต่ละชิ้นแต่ละอย่างความเจริญวัฒนาของงานของตัว และของประเทศชาติจะได้เกิดขึ้น ตามที่ตั้งใจปรารถนา...”

สรุป

มาตรฐานทั้ง ๕ มาตรฐาน จึงเป็นสาระสำคัญอย่างยิ่ง ที่บุคลากรทุกคนในองค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง พึงได้ศึกษายึดถือปฏิบัติให้ถูกต้อง เพราะจะส่งผลให้ตัวเอง องค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน ได้รับผลประโยชน์สร้างความภูมิใจเกิดขึ้นกับท้องถิ่น นำความเจริญ ความมั่นคง และความเป็นศักดิ์ศรีมาให้สังคมท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล ของเราและเป็นที่ยอมรับ ชื่นชม และกล่าวขวัญที่ดีตลอดไป การปฏิบัติตามมาตรฐานข้างต้นนั้นไม่ใช่เรื่องยากเย็นและซ่อนเร้นแต่อย่างใดเพียงแค่ให้มีศรัทธา บริหารจัดการให้ถูกต้อง อย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา ก็จะบรรลุเป้าหมายได้แน่นอน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอินทร์แปลง อำเภอมโนรณนิवास จังหวัดสกลนคร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
