



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี
อำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
ภาคผนวก	๕๑



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (งบประมาณ ๒๕๖๔) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา วิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับวิเคราะห์ สภาวะแวดล้อม สถานการณ์การเมือง และแนวโน้มสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบการพิจารณาความต้องการและความจำเป็นบุคลากร และรวบรวมจัดทำปีนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔) ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการ อย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการ กำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และ รวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก จากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมา ปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อ อำนวยรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรม หรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และ อุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าว โดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวน



อัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทูนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

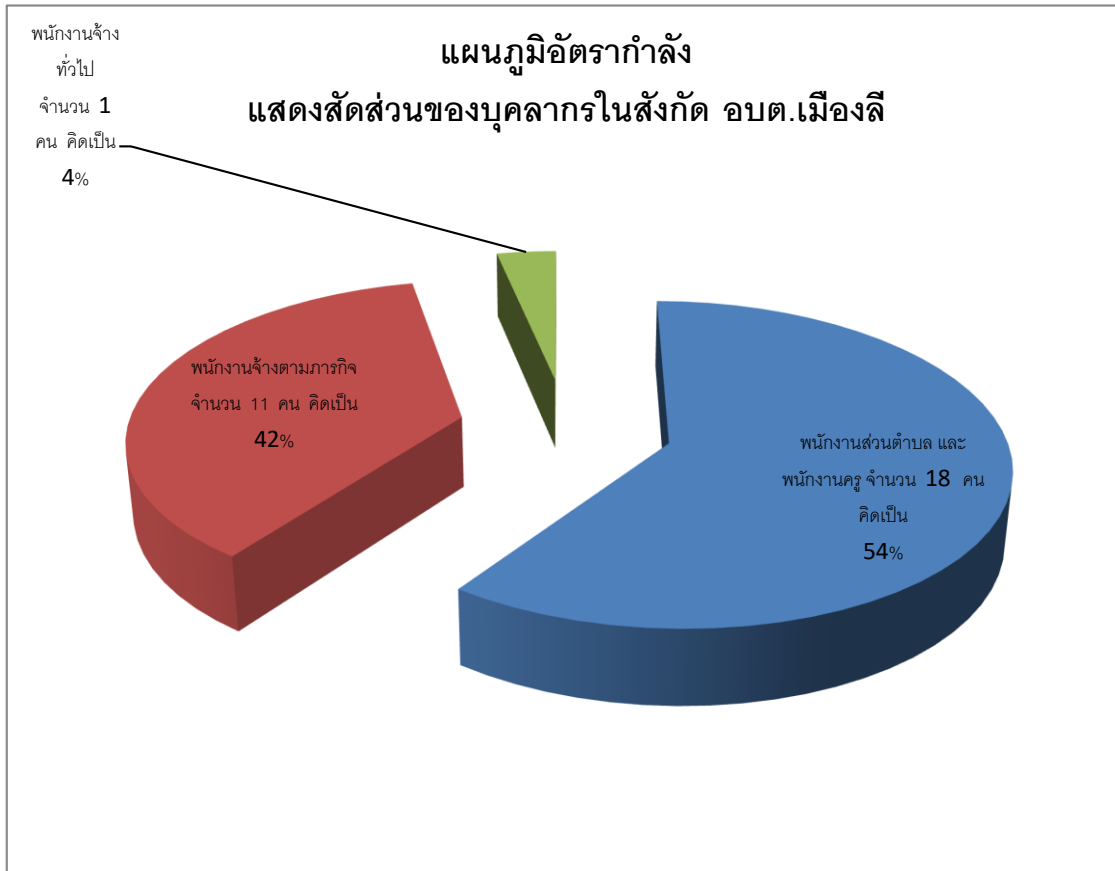
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลีเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้



คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

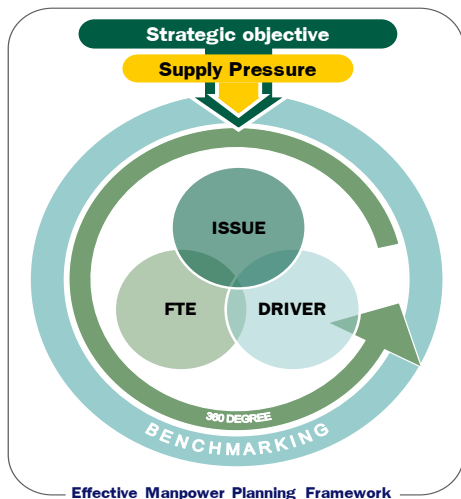
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่อนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดียังจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ ีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่



○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี (การตรวจประเมิน LPA)

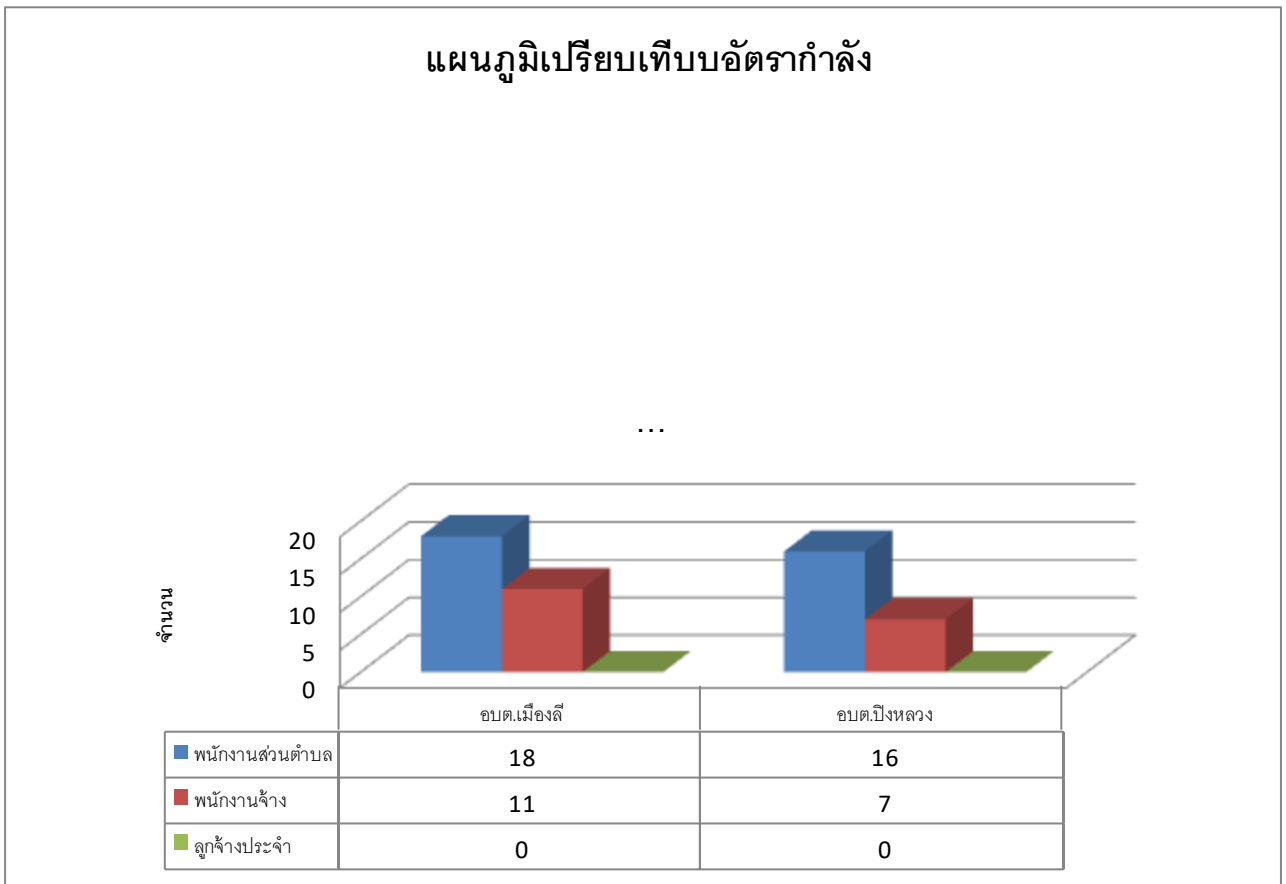
กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองลี รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลปิงหลวง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี องค์การบริหารส่วนตำบลปิงหลวง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว



การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี จึงยัง
ไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์
ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้
พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัด องค์การบริหาร
ส่วนตำบล หัวหน้าสวนราชการเปนคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เปนเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี
ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเมืองลี

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ
ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม
กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน
ต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี โดยให้หัวหน้าสวน
ราชการเขามามีสวนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ
อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างสวนราชการ และจำนวนขาราชการ ลูกจ้างประจำ
ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ
หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างสวนราชการขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเมืองลี

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน
ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย



๓.๒.๗ ใหพนักงนส่วนต่าบล ลูกจางประจำและพนักงนจ่างทุกคน ด้รับการพัฒนาคามรู
คามสามารถอยางนอยปละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตราก่าล้งคน

การวางแผนก่าล้งคนและการกำหนดกรอบอัตราก่าล้งคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่องค์การ
บริหารส่วนต่าบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนต่าบล การกำหนดอัตราก่า
ล้งคนอยางเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนต่าบลเมืองลี สามารถปรับตัวให้เข้ากับ
สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยางรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจ้ดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากร
บุคคลเป็นไปอยางมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตราก่าล้งคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้
ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้้องค์การบริหารส่วนต่าบลเมืองลี สามารถพยากรณ์สิ่งทีอาจจะเกิดขึ้นในอนาคต
จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้้องค์การบริหารส่วนต่าบล เมืองลี
สามารถวางแผนก่าล้งคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้
ปัญหาที้องค์การบริหารส่วนต่าบลเมืองลี จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลทีมีอยู่ใน
ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนต่าบลเมืองลี จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้
สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ทีมีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตราก่าล้งคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่าการจัดการทรัพยากร
บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ้องค์การบริหารส่วนต่าบลเมืองลี ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ
้องค์การบริหารส่วนต่าบลเมืองลี เป็นไปอยางมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายทีต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่าบลต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารก่าล้งคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ
ก่าล้งคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอยางแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปด้ด้วย
การวางแผนก่าล้งคนแต่การทีหน่วยงานได้มีการวางแผนก่าล้งคนไว้ล่วงหน้าก็ช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลง
ได้

๓.๓.๕ ช่วยให้้องค์การบริหารส่วนต่าบลเมืองลี สามารถทีจะจ้ดจำนวน ประเภท และระดับ
ทักษะของก่าล้งคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาทีเหมาะสม ทำให้ก่าล้งคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งก่าล้งคนและ้องค์การบริหารส่วนต่าบลเมืองลี บรรลุวัตถุประสงค์ทีกำหนดไว้อันจะส่งผลให้
เกิดประโยชน์สูงสุดของ้องค์การบริหารส่วนต่าบลเมืองลี โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตราก่าล้งคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ้องค์การ
บริหารส่วนต่าบลเมืองลี เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานทีเท่าเทียมกันอยางมีประสิทธิภาพ (Equal Employment
Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตราก่าล้งจะนำไปสู่การวางแผนก่าล้งคนทีมีประสิทธิภาพ อันจะ
ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง



การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔)

- ๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓
- ๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๓
 - ๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี
 - ๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- ๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน
- ๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔)
- ๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
สิงหาคม ๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
สิงหาคม ๖๓	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ พิจารณาข้อกำหนดตำแหน่งใหม่ และยุบเลิกตำแหน่ง
สิงหาคม ๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กันยายน ๖๓	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดน่านพิจารณา	
กันยายน ๖๓	ก.อบต.จังหวัดน่าน ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	



ตุลาคม ๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.เมืองลี	
ตุลาคม ๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ตุลาคม ๖๔ – ๓๐ กันยายน ๖๖
ตุลาคม ๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดน่าน , อำเภอนาหมื่น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลีมีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลีได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- ๑.๒ ปัญหาการติดต่อสื่อสารด้วยระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ไฟฟ้าดับบ่อย และระบบการจ่ายกระแสไฟฟ้าไม่ดีพอ
- ๑.๕ ถนนลาดยางเชื่อมต่อหมู่บ้านเป็นหลุม บ่อ
- ๑.๖ การสัญจรภายในซอยของแต่ละหมู่บ้านไม่ได้รับความสะดวก
- ๑.๗ เส้นทางขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรไม่ได้มาตรฐานและความปลอดภัย

๒. ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๓ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ และโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง
- ๒.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร



๒.๕ ขาดเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ภาวะทุพโภชนาการ ขาดสารอาหาร
- ๓.๒ ประชาชนขาดการออกกำลังกาย
- ๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส
- ๓.๔ ปัญหาสุขภาพอนามัยที่เกิดจากการใช้สารเคมี
- ๓.๕ ปัญหาการขาดสถานที่ออกกำลังกาย
- ๓.๖ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ น้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคไม่สะอาด
- ๔.๓ ขาดแหล่งเก็บกักน้ำในด้านการเกษตร และอุปโภคบริโภค
- ๔.๔ ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร
- ๔.๕ น้ำปนเปื้อนสารเคมี
- ๔.๖ น้ำกัดเซาะพื้นที่การเกษตร

๕. ปัญหาสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ ขาดแหล่งความรู้ด้านข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ ปัญหาการขาดงบประมาณเพื่อการศึกษาของนักเรียน/นักศึกษา
- ๕.๓ ขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ป่าไม้ถูกทำลาย
- ๖.๒ แม่น้ำ ลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ แหล่งต้นน้ำถูกทำลาย
- ๖.๔ ขาดจิตสำนึกการดูแลป่าไม้
- ๖.๕ เกษตรกรขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้ปุ๋ย และสารเคมีในการเกษตร
- ๖.๖ ไม่มีสถานที่สำหรับกำจัดขยะ
- ๖.๗ การพังทลายของดิน

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ อบต. มีงบประมาณไม่เพียงพอในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๗.๒ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน และประชาคม
- ๗.๓ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจการเมืองท้องถิ่น
- ๗.๔ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม



ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางสัญจรให้ได้รับความสะดวก
- ๑.๒ การก่อสร้างสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึง
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ก่อสร้างถนนคอนกรีต ภายในหมู่บ้าน อย่างทั่วถึง
- ๑.๕ ก่อสร้าง ปรับปรุงถนนขนถ่ายพืชผลทางการเกษตร

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
- ๒.๒ จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ด้านการเกษตร
- ๒.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๔ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๕ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ที่ทันสมัย
- ๒.๖ การรวมกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง และต่อเนื่อง

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ
- ๓.๕ ต้องการดูแลผู้ป่วยเป็นโรคเอดส์
- ๓.๖ ส่งเสริมให้ประชาชนดูแลสุขภาพของตนเอง

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน หรือ ขยายเขตประปาภูเขา
- ๔.๓ ก่อสร้างประปาน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
- ๔.๔ ก่อสร้างระบบเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔.๕ การขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔.๖ ก่อสร้างพนังป้องกันการกัดเซาะพื้นที่เกษตร

๕. ความต้องการสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์เรียนรู้และข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ



- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ รมรงค์การทิ้งขยะให้ถูกที่
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ส่งเสริมการปลูกพืชเพื่อป้องกันการชะล้างของหน้าดิน
- ๖.๔ ส่งเสริมการปลูกป่า
- ๖.๕ ให้ความรู้และรณรงค์ลดการใช้สารเคมีในการเกษตร

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- ๗.๔ จัดให้มีการพบปะประชาชนหรือร่วมกิจกรรมต่างๆนอกสถานที่ (อบต.เคลื่อนที่) ชี้แจงและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์หาด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านสาธารณสุข

- ดานสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมทำและร่วมกันแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลีจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลียังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเน้นการพึ่งตนเองของประชาชนในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น๗ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกเชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

- จุดแข็ง (Strength)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. กองช่างมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

- จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน



- โอกาส (Opportunity)
 ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการอุทิศพื้นที่ในการก่อสร้างต่างๆ
 ๒. ได้รับการประสานงานจากหน่วยงานอื่น
- อุปสรรค (Threat)
 ๑. พื้นที่ส่วนใหญ่ในตำบลเมืองลีอยู่ในเขตพื้นที่ป่าสงวน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๗) การจัดการศึกษา
- (๘) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

- จุดแข็ง (Strength)
 ๑. ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารที่ดี
 ๒. ประชาชนมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ
 ๓. มีการส่งเสริมกิจกรรมของประชาชน
- จุดอ่อน (Weakness)
 ๑. ขาดอุปกรณ์ในการดำเนินกิจกรรม เช่น เครื่องพ่นหมอกควัน
 ๒. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสุขภาพ
- โอกาส (Opportunity)



- ๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- อุปสรรค (Threat)
- ๑. พื้นที่ตำบลเมืองลีอยู่ไกลจากโรงพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง ผัง อบต.(มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

- จุดแข็ง (Strength)
 - ๑. ผู้นำท้องถิ่น ท้องที่มีความรู้ความสามารถ
 - ๒. ทุกหมู่บ้านมีสมาชิกอาสาป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
 - ๓. ทุกหมู่บ้านมีกฎระเบียบของหมู่บ้าน
- จุดอ่อน (Weakness)
 - ๑. พื้นที่ตำบลเมืองลีอยู่ไกลจากตัวอำเภอ
- โอกาส (Opportunity)
 - ๑. มีเจ้าหน้าที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน (รพ.สต.)
- อุปสรรค (Threat)
 - ๑. ขาดงบประมาณ

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)



- จุดแข็ง (Strength)
 ๑. มีสถานที่ท่องเที่ยวหลายแห่ง
 ๒. มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
 ๓. มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- จุดอ่อน (Weakness)
 ๑. สถานที่ท่องเที่ยวอยู่ไกลจากอำเภอนาหมื่น
 ๒. ไม่มีแหล่งแสดงสินค้า
- โอกาส (Opportunity)
 ๑. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- อุปสรรค (Threat)
 ๒. เส้นทางคมนาคมเป็นภูเขา

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๖ (๒๔))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

- จุดแข็ง (Strength)
 ๑. ประชาชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ
 ๒. ชุมชนมีข้อบัญญัติในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- จุดอ่อน (Weakness)
 ๑. ขาดบุคลากรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- โอกาส (Opportunity)
 ๑. พื้นที่ในตำบลเป็นพื้นที่ขยายผลโครงการหลวงฯ
- อุปสรรค (Threat)
 ๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เขตป่า

๕.๖ ด้านการศาสนาศิลปะวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))



- (๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๔))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

- จุดแข็ง (Strength)
 ๑. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
 ๒. องค์กร/ชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม
 ๓. ราษฎรมีการสืบสารประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- จุดอ่อน (Weakness)
 ๑. มีงบประมาณไม่เพียงพอ
- โอกาส (Opportunity)
 ๑. มีสถานที่สำคัญเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในตำบล
- อุปสรรค (Threat)
 ๑. ขาดงบประมาณจากหน่วยงานอื่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

- จุดแข็ง (Strength)
 ๑. ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
 ๒. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ
- จุดอ่อน (Weakness)
 ๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอ
- โอกาส (Opportunity)
 ๑. มีหน่วยงานที่สามารถประสานขอความร่วมมือได้
- อุปสรรค (Threat)
 ๑. พื้นที่ตำบลเมืองลีอยู่ไกล จากอำเภอ และตัวจังหวัด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลีได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา



เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
- มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี



การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้เนื่องด้วยอยู่ในพื้นที่ตำบลเมืองลี	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูง เพราะพื้นที่



<p>๔. มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p> <p>๖. สามารถประสานงานกับคนในชุมชนได้ดี</p>	<p>ห่างไกล</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p> <p>๔. ไม่มีโอกาสประกอบอาชีพเสริม</p>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดต.ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมการฝึกอบรมมาเพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> <p>๓. ประชาชนไม่มีอาชีพที่ยั่งยืน ทำให้ประชากรต้องออกไปทำงานต่างจังหวัด</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา</p> <p>๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดต. ทำให้รู้</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ทำให้มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน</p>



<p>สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด</p> <p>๓. งบประมาณในการพัฒนาน้อย</p> <p>๔. พื้นที่ส่วนใหญ่ขาดเอกสารสิทธิ์ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่</p>
--	--

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</p>	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๙ งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p>	



๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) ได้มีมติในที่ประชุม เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด

- | | |
|--------------------------|---------|
| ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล | ๘ อัตรา |
| ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๒ อัตรา |
| ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ อัตรา |



๒. กองคลัง
- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
- ๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
๓. กองช่าง
- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา
- ๔.๒ พนักงานครู ๒ อัตรา
- ๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผนงานส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้าง	(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง



<p>พื้นฐาน</p>	<p>(๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))</p> <p>(๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))</p> <p>(๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>(๕) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))</p> <p>(๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))</p> <p>(๗) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกเชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.รุกรการ กองช่าง
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p>	<p>(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))</p> <p>(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))</p> <p>(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ</p> <p>ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร (มาตรา ๖๘ (๔))</p> <p>(๘) การส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))</p> <p>(๙) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))</p> <p>(๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))</p> <p>(๗) การจัดการศึกษา</p> <p>(๘) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน</p> <p>(๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษาฯ - ผอ.กองช่าง - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - เจ้าพนักงานรุกรการ - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - คณงานทั่วไป - เจ้าพนักงานส่งเสริมการท้องถิ่น
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบ</p>	<p>(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))</p> <p>(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด



ชุมชนสังคมและการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	แผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘)) (๓) การผังเมืองผัง อบต.(มาตรา ๖๘ (๑๓)) (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓)) (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))	- นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - เจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผนงาน ส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการ ท่องเที่ยว	(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖)) (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕)) (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗)) (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐)) (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒)) (๖) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖)) (๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหาร จัดการและการ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	(๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗)) (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่ สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ (มาตรา ๑๖ (๒๔))	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมจารีต ประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	(๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)) (๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๑)) (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙)) (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดี งามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๔))	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิเคราะห์ฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหาร	(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรร งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด



จัดการและสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของ ส่วนราชการ	(มาตรา ๖๗ (๙)) (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการ ป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))	- ผอ.กองการศึกษาฯ - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - นักทรัพยากรบุคคล
--	--	---

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔)

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ระดับ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	





๙. สรุปการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นพนักงานส่วนตำบล (ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๓ ปี

สรุปการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี อำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			การกำหนดคนที่ขอเพิ่ม			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๒๗,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๖๔๐	๕๗๕,๘๘๐	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๖๘,๔๐๐	๓๘๑,๓๖๐	๓๗๖,๓๒๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๐๘,๖๘๐		๑	๑	๑				๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๑๑,๒๘๐	๒๑๘,๐๔๐	๒๒๗,๑๖๐	๒๑๙,๙๖๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐		๑	๑	๑				๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๒๔๖,๖๐๐	๒๕๕,๗๒๐	๒๔๙,๑๒๐	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐		๑	๑	๑				๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๑๒,๔๘๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๗,๙๒๐	๒๑๑,๖๘๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓,๗๒๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ มีวุฒิ																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๔,๗๖๐		๑	๑	๑				๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๔๐,๑๖๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๐๘๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐		๑	๑	๑				๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๒,๕๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๐	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	



กองคลัง																			
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑										ว่างเต็ม
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐		๑	๑	๑										
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑										
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐		๑	๑	๑										
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๒๖๘,๔๔๐		๑	๑	๑										
พนักงานจ้างตามภารกิจ มีวุฒิ																			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๖,๗๖๐		๑	๑	๑										
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๓๔,๗๖๐		๑	๑	๑										ว่างเต็ม
กองช่าง																			
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑										
๒๑	นายช่างโยธา	อาวุโส.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐		๑	๑	๑										
พนักงานจ้างตามภารกิจ มีวุฒิ																			
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๓,๒๔๐		๑	๑	๑										



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๙,๙๒๐	๓๗๕,๙๖๐	๓๘๙,๐๔๐	๓๗๕,๙๖๐
๒๖	ครู	ค.ศ.๑	๒	๒	๕๘๖,๕๖๐		๒	๒	๒				หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ มีวุฒิ																	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐		๑	๑	๑				๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๕๖,๒๔๐
๒๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๕๖,๗๒๐		๑	๑	๑				๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๒๔๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๕๖,๒๔๐
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๕	๕	๖๖๙,๘๔๐		๕	๕	๕				หมายเหตุ ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น					
	รวม (๔)		๒๙	๒๕	๗,๕๑๖,๒๐๐		๓๑	๓๑	๓๑				๒๑๔,๑๖๔	๑,๕๙๔,๖๒๐	๖,๑๗๘,๕๙๖	๖,๓๙๒,๗๖๐	๖,๓๖๑,๑๔๐	
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่									ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด								จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๖)															๑,๒๓๕,๗๑๙	๑,๒๗๘,๕๕๒	๑,๒๗๒,๒๒๘
	เปอร์เซ็นต์ค่าใช้จ่าย (๗)															๓๐.๘๙	๓๐.๔๔	๒๘.๘๕
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔,๐๐๐,๐๐๐	๒๕,๒๐๐,๐๐๐	๒๖,๔๖๐,๐๐๐



ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๘ รายการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ	รายการ	จำนวนเงิน(บาท)	หมายเหตุ
	เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	๔,๖๔๔,๐๖๐.๐๐	
	ค่าจ้างชั่วคราว	๑,๖๖๕,๔๖๐.๐๐	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๘ รายการ			
๑	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นदार/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	-	
๒	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	๗,๒๕๐.๐๐	
๓	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึง เงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	-	
๔	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
๕	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง(แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	
๖	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	
๗	เงินค่าเช่าบ้าน	๑๕๘,๙๕๘.๐๐	
๘	เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย เพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-	
๙	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งถึงแต่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-	
๑๐	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	
๑๑	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีใช้ ตำแหน่งครูรวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการ เกษียณอายุของ (ชคบ.)กรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	
๑๒	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๘๗,๔๙๖.๐๐	
๑๓	เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	-	
๑๔	เงินสำรองสำหรับเงินเดือนและค่าจ้างที่กำหนดใหม่	-	
๑๕	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑๓๗,๐๖๒.๐๐	
๑๖	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	
๑๗	บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	
๑๘	ค่าใช้จ่ายตามข้อ ๗ วรรคสองของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔		
รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น		๖,๗๐๐,๒๘๖.๐๐	



สรุป

รายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๒๑,๐๕๐,๘๑๔.๖๘ บาท
เงินเดือน+ค่าจ้างชั่วคราว+ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๘ รายการ รวมเป็นเงิน ๖,๗๐๐,๒๘๖.๐๐ บาท
สัดส่วนการใช้งบประมาณด้านเงินเดือน ค่าจ้างชั่วคราวและ ประโยชน์ตอบแทนอื่น
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองสีคิตเป็น
 $๖,๗๐๐,๒๘๖.๐๐ \times ๑๐๐/๒๑,๐๕๐,๘๑๔.๖๘ = ๓๑.๘๓$

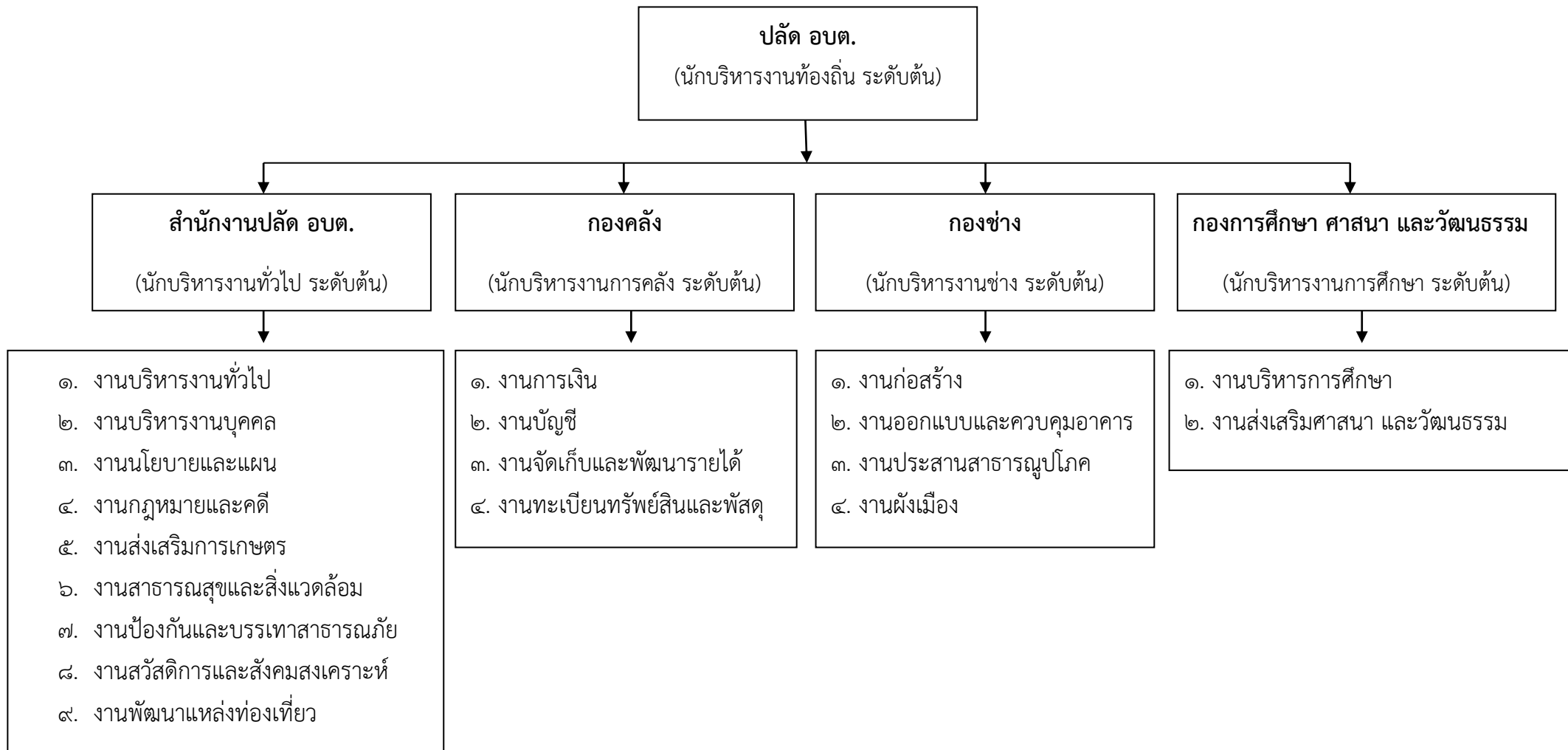
.....
(นางปฎิญา เสนากุล)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง

.....
(นายวิระ เขื่อนคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองสี



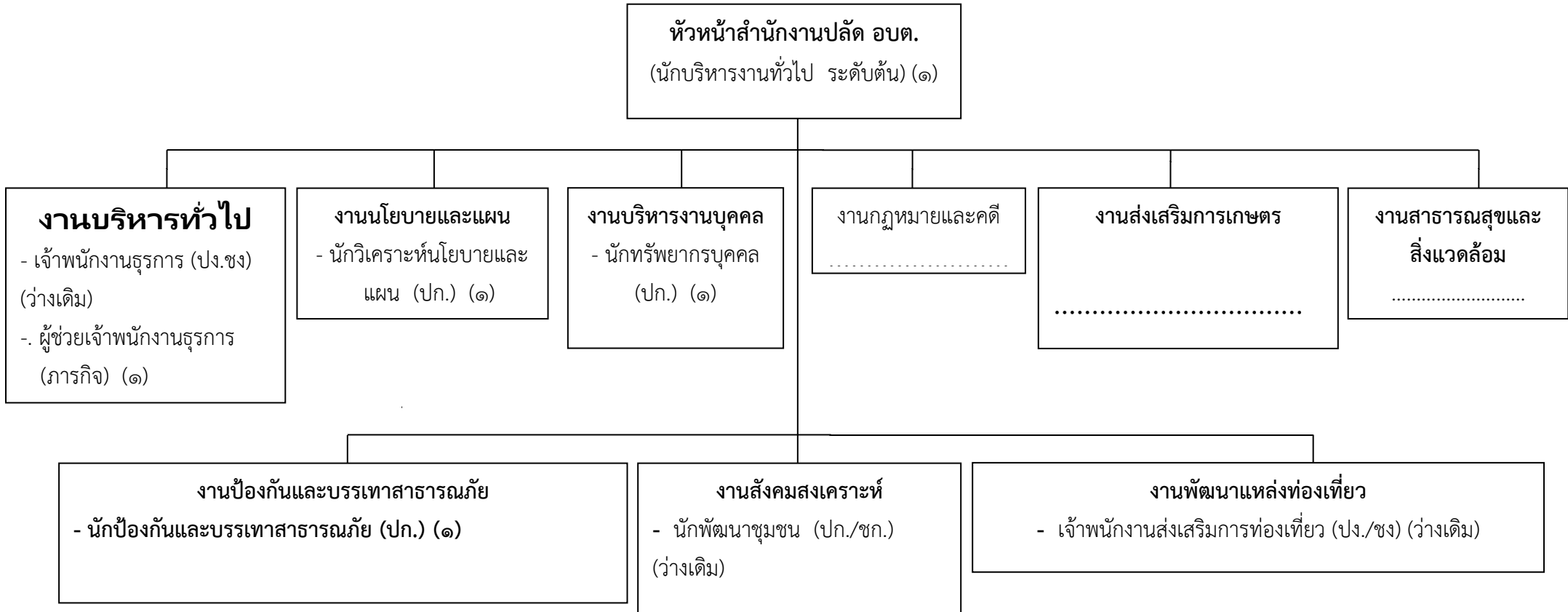
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.





โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	อำนาจ การต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๓	-	-	-	๒	๑



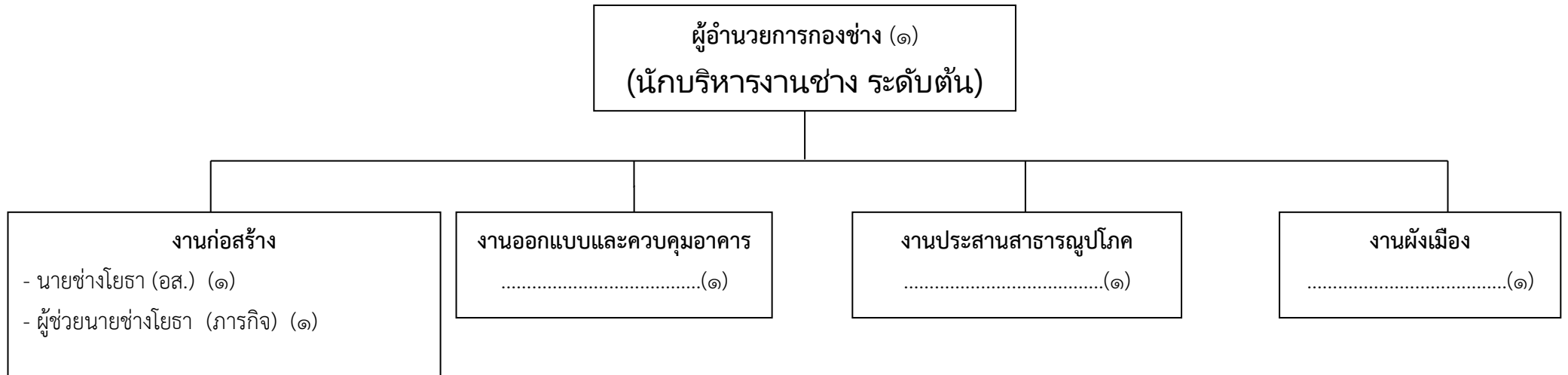
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	-



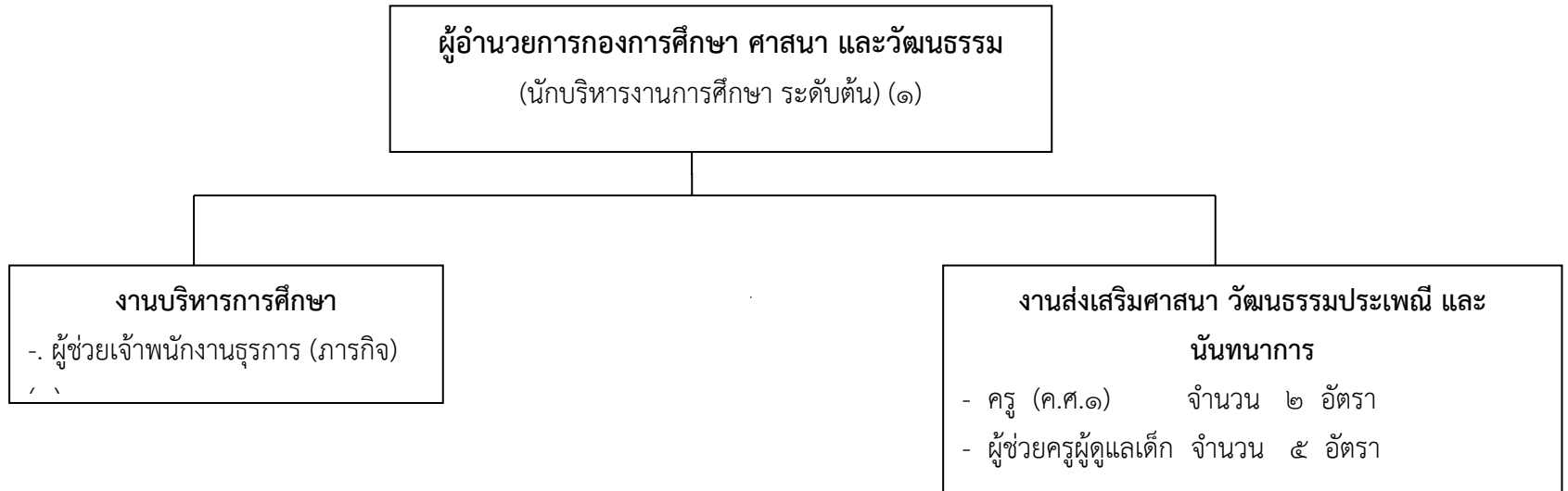
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการต้น	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจ การต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	-	-	-	๖	-



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (บาท)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นายวีระ เชื้อนคำ	ร.ม. (การบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารท้องถิ่น	ต้น	๕๔๘,๘๘๐	

สำนักปลัด อบต.

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (บาท)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	น.ส.ปริยกาญ อินทะพุด	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	
๒	สิบตรีอนุรักษ์ หลวงพรม	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	
๓	นายพงศกร เชื้อนคำ	ร.บ. (การเมืองการปกครอง)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	
๔	-	-	๒๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	-	ว่างเต็ม
๕	นายสุรินทร์ ราชยศ	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๕-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑๙๙,๒๐๐	
๖	-	-	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	ว่างเต็ม
๗	-	-	๒๕-๓-๐๑-๔๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปง./ชง.	-	ว่างเต็ม
๘	นางสาวนิลวรรณ ธิมา	บธ.บ.(การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๕,๒๐๐	
๙	นายสรศักดิ์ บัตริยะ	บธ.บ.(การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๖,๖๔๐	
๑๐	นายวิมล ฐานนะ	ม.๖	-	นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	



กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (บาท)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	-	-	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	-	ว่างเดิม
๒	น.ส.ดารุณี เสนนระ	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๗,๕๒๐	
๓	นางปฎิญา เสนากุล	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๘๐,๔๔๐	
๔	นายกฤษกรณ์ สิทธิ	บช.ม (การบัญชี)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	
๕	นายศุภกิจ พลพิชัย	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	
๖	นางสาวรัชฎา ฐานะ	บธ.บ.(การเงินและ ธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๕๘,๐๔๐	
๘	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ว่างเดิม

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน (บาท)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นายทรงเกียรติ กองวี	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	
๒	นายธนภมร ตุ่นคำ	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส.	๒๙๙,๖๔๐	
๓	นายจิรศักดิ์ บัตรียะ	ปวช. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๕,๐๐๐	



กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน (บาท)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๑	นางกฤษณา สุวรรณ	ศศ.ม (การบริหาร การศึกษา)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	
๒	นางศรีธร ทะโน	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๒๕-๓-๐๘-๒๒๐๙-๙๐๔	ครู	(ค.ศ.๑)	๒๙๙,๐๔๐	
๓	นางสาวคณิงหา เจริญพิชผล ไทย	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๒๕-๓-๐๘-๒๒๐๙-๙๐๕	ครู	(ค.ศ.๑)	๒๘๗,๕๒๐	
๔	นางสาวณภัสภรณ์ บัตริยะ	ศศ.บ (สื่อสารมวลชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๒๔๐	
๕	นางมยุเรศ ทิศานุรักษ์	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๘,๐๐๐	
๖	นางประนอม อาโน	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๗,๒๘๐	
๗	นางวาสนา จินะแปง	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๗,๒๘๐	
๘	นางสาวบุญเกียรติ อินทร์ ขวาง	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๗,๒๘๐	
๙	นางมณีวรรณ ปิงจันทร์ดี	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๖,๗๒๐	



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี มีได้ก่อตั้งศูนย์กู้ชีพ กู้ภัย ขึ้นเพื่อบริการประชาชน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุน บุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลีเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองลี ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก