แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลจันอัด

อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

.....

จัดทำโดย
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.จันอัด
องค์การบริหารส่วนตำบลจันอัด อ.โนนสูง จ.นครราชสีมา
โทรศัพท์. 044-974040 โทรสาร. 044-974041
www.janaud.go.th

Scanned by CamScanner

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจันอัด
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๑
****

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจันอัดนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๑ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลจันอัดได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลจันอัด จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

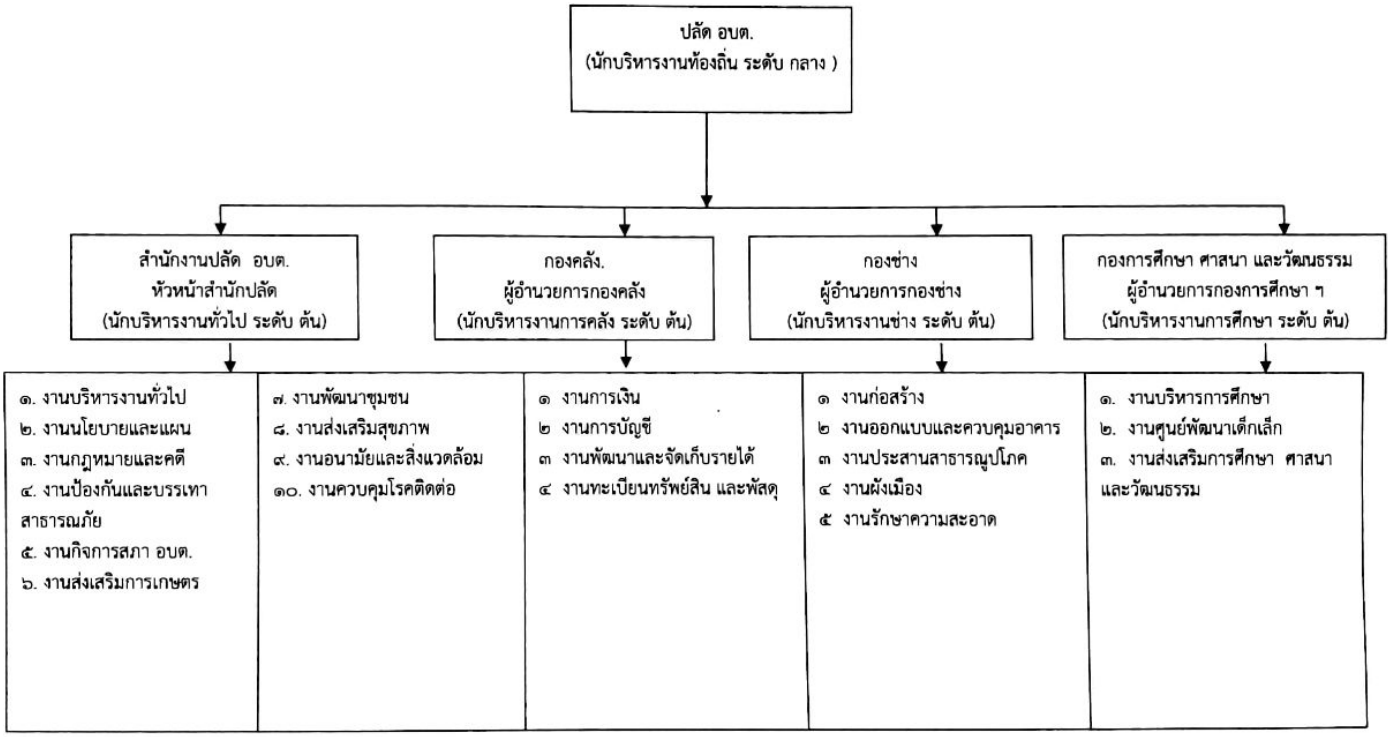
ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายสมพร ศรีสุขใส)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจันอัด

Scanned by CamScanner

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจันอัด



Scanned by CamScanner

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้ "ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความ สามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์" "ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอด เวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจันอัดจึงเห็นสมควรที่จะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ซึ่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์กรได้ รับการพัฒนาตามตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่สำคัญคือเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจันอัดมีบุคลากรอันมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพอันนำไปสู่ประโยชน์ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร

๒. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลจันอัด

๓. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจันอัด

Scanned by CamScanner

๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจันอัด ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิ ผลมากที่สุด

๕. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ด้านศีลธรรมคุณธรรม

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม (Threats)**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่สูงขึ้นในระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครองครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาในชุมชนจำกัด

Scanned by CamScanner

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

ขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนัก งานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลจันอัด หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมาหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

นโยบายด้านการบริหารองค์ความรู้ (Learning Organization)

ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาตรา ๑๑ " ว่าด้วยการส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เน้นการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร สามารถประมวลความรู้ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะกับสถานการณ์ รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ค่านิยม ทัศนคติของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดสัมฤทธิผลและการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน "

การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ส่วนราชการต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถให้เกิดความเชี่ยวชาญ เพื่อสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน เน้นสัมฤทธิผลของการดำเนินงานโดยการปรับทัศนคติ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างแนวคิดใหม่ตามหลักวิชาการสมัยใหม่ พ.ร.ก. จึงกำหนดหลักการให้ส่วนราชการมีการพัฒนาความรู้ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยยึดแนวทาง

๑. สร้างระบบให้มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

๒. ต้องสามารถประมวลความรู้ และประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมตามสถานการณ์

Scanned by CamScanner

๓. ต้องส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติใหม่ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร

๔. ต้องมีการสร้างความร่วมมือของข้าราชการ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ และนำมาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อนำมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าหมายของการบริหารองค์ความรู้

๑. พัฒนางานให้มีคุณภาพ และเกิดสัมฤทธิผลในการนำไปปฏิบัติ

๒. เพื่อพัฒนาคนในองค์กร และข้าราชการทุกระดับ

๓. เพื่อพัฒนาฐานความรู้ ช่วยให้องค์กรเกิดศักยภาพ

ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑. การใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์

๒. การบริหารจัดการระบบการทำงานอย่างมีคุณภาพ เช่น ส่งมอบงานได้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา

๓. เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร

๔. การขับเคลื่อนคณะไปสู่องค์กรการเรียนรู้ในอนาคต

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

Scanned by CamScanner

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๕	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๖	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>					
๙	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๑๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
	<u>กองคลัง</u>					
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๑๖	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>					
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๑๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง

Scanned by CamScanner

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองช่าง</u>					
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๒๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๒๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๒๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>					
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๒๔	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๒๕	ครู	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่มตามมติ ก.อบต.จ.นม. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ วันที่ ๒๑ มิ.ย.๒๕๖๑
๒๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่มตามมติ ก.อบต.จ.นม. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ วันที่ ๒๑ มิ.ย.๒๕๖๑
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	มีคนครอง
	รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	

Scanned by CamScanner