



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน  
อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลปอน อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งในขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอน สามารถบริหารจัดการด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการ ของประชาชนในเขตตำบลปอน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีการแสดงการจัดคนลงสู่กรอบอัตรากำลัง	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๗๖

### ภาคผนวก

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลให้กับคณะกรรมการใน ๓ ระดับ ในการทำงานที่จะกำหนดมาตรฐาน หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลนำไปจัดทำและเตรียมการสรรหาบุคลากรในแต่ละระดับให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯลฯ

๑.๔ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนมีเหตุผลความจำเป็น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรร การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนากุศลกรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้  
 “ปอนตำบลน่าอยู่ มีพื้นฐานเศรษฐกิจแบบพอเพียง เคียงคู่ชุมชนเข้มแข็ง และยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

#### รายละเอียดของวิสัยทัศน์

“ปอนตำบลน่าอยู่” คือ ตำบลปอนเป็นดินแดนห้าชนเผ่า เช่น เผ่าพื้นเมือง เผ่าลัวะ เผ่าเหาะ เผ่าขมุ และเผ่าไทลื้อ มีความเป็นอยู่แบบพี่น้องมีความสามัคคีกันในหมู่บ้าน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

“มีพื้นฐานเศรษฐกิจแบบพอเพียงเคียงคู่ชุมชนเข้มแข็ง” คือ ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักพึ่งตนเอง ใช้ชีวิตแบบพอเพียง ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจและเป็นแหล่งผลิตผ้าทอไทลื้อที่มีคุณภาพ

“ยึดหลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” คือ กำนวนำองค์กรสู่การบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นไว้จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ สามารถเรียงลำดับความสำคัญ ได้ดังต่อไปนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

- การก่อสร้างปรับปรุง/ซ่อมบำรุงรักษาดูแลถนน , สะพาน , ทางเท้า , รางระบายน้ำ และท่อระบายน้ำ
- การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค
- การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมบำรุงรักษาสถานที่และสิ่งปลูกสร้างสาธารณะ
- การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

#### ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการท่องเที่ยว

- การส่งเสริมอาชีพโดยยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- การแก้ไขปัญหาความยากจนและการกระจายรายได้
- การเพิ่มศักยภาพด้านเศรษฐกิจชุมชน
- การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

#### ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- การเสริมสร้างสุขภาพอนามัยและการบริการทางสาธารณสุข
- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง

#### ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- การจัดกิจกรรม การส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาความรู้
- การส่งเสริมการศาสนา งานรัฐพิธี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การอนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยทางธรรมชาติ

#### ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร การจัดการองค์กร และการบริการ

- การบริหารจัดการองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมและการบริการ
- การบริหารจัดการด้านบุคลากร

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้ประมวลแนวนโยบายแห่งรัฐ ในทุกระดับ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ฐานะการเงินการคลัง รวมทั้งแนวนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปอน มาเป็นกรอบร่วมกับการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ถูกต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในสวนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงาน

ส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอนมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น - การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้ทำการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนแล้ว สรุปสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

**๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ด้วยสภาพพื้นที่ของตำบลปอน กว่า ๘๐ เปอร์เซ็นต์เป็นที่พื้นที่ป่า และอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ป่าสงวนแห่งชาติ และยังเป็นพื้นที่ต้นน้ำสำคัญของแม่น้ำน่าน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ของแม่น้ำเจ้าพระยา โดย ๔๐ เปอร์เซ็นต์ของน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา มาจากแม่น้ำน่าน ดังนั้นโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ที่ได้ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ ในช่วงที่ผ่านมา หลายพื้นที่จึงไม่สามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ได้ทั้งหมด เพราะหลายพื้นที่ติดขัดในข้อกำหนดของหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแล การก่อสร้างบางส่วนต้องดำเนินการแบบชั่วคราว และด้วยสภาพพื้นที่เป็นที่สูงชัน ทำให้เกิดความเสียหายได้ง่ายในช่วงฤดูกาลต่างๆ เช่น ฤดูฝน การก่อสร้าง และการซ่อมแซมต้องใช้งบประมาณที่สูง แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจของราษฎรในพื้นที่ ที่ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายเล็ก ทำให้การจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องดำเนินการต่างกันมาก แต่ประชาชนในพื้นที่ก็มีความต้องการที่จะให้ส่วนราชการโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งหวังว่าจะทำให้สภาพความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตดีขึ้น ทัดเทียมกับจังหวัดอื่นๆ โดยสามารถสรุปโครงสร้างพื้นฐานได้ดังนี้

### ๔.๑.๑ การคมนาคม

การคมนาคมในหมู่บ้านในเขตตำบลปอน เป็นถนนคอนกรีตสร้างเสร็จแล้วประมาณ ๘๐ % มีบางส่วนที่ยังเป็นถนนลูกรังและยังมีถนนลาดยางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๑ หรือ AH ๑๓ ผ่านไปชายแดนด้านอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน

**๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ** เนื่องจากสภาพพื้นฐานอาชีพของประชาชนในตำบลปอน ส่วนใหญ่ทำอาชีพการเกษตรและมีพื้นที่ไม่มากนัก ด้วยข้อจำกัดของสภาพพื้นที่ที่เป็นภูเขาและป่าไม้ เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดน่าน นอกจากภาคการเกษตรแล้วก็มีธุรกิจด้านบริการ ในส่วนของการท่องเที่ยว การให้บริการที่พัก และการนำเที่ยว ซึ่งยังต้องพึ่งพาจากปริมาณนักท่องเที่ยวจากภายนอกจังหวัดเป็นหลัก การขับเคลื่อนส่งเสริมด้านเศรษฐกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการส่งเสริมเศรษฐกิจแบบผสมผสาน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ นักท่องเที่ยวที่เข้ามามีจุดมุ่งหมายเรื่องของศิลปวัฒนธรรม และการชมธรรมชาติ ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเรียนเรื่องของการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การรักษาสภาพธรรมชาติของป่าไม้ โดยสามารถสรุปด้านเศรษฐกิจได้ดังนี้

ประชากรตำบลปอน มีรายได้เฉลี่ยประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท / คน / ปี ส่วนใหญ่มีฐานะยากจนประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม มีพื้นที่ทั้งหมด ๖๔,๘๐๐ ไร่ เป็นพื้นที่การเกษตร ๔,๖๘๖ ไร่ และประชากรมีการประกอบอาชีพดังนี้

- อาชีพทางการเกษตร ทำไร่ ทำนา ทำสวน ร้อยละ ๖๒
- อาชีพรับจ้าง ร้อยละ ๒๐

- อาชีพทอผ้าไหมลื้อ ร้อยละ ๑๐
- อาชีพรับราชการ ร้อยละ ๓
- อาชีพอื่น ๆ ร้อยละ ๕

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปอน ร้อยละ ๖๒ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่

- พืชไร่ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด มันสำปะหลัง
- ไม้ผล ได้แก่ เงาะ ส้มเขียวหวาน มะขาม ลำไย ลิ้นจี่ มะม่วง มะม่วงหิมพานต์
- ไม้เศรษฐกิจ ได้แก่ ไม้สัก ไม้รวก ยางพารา

**๔.๓ ด้านสังคม** สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลปอน ยังคงเป็นสังคมชนบทความเป็นอยู่ของประชาชนมักปลูกสร้างบ้านเรือนอาศัยกันเป็นกลุ่มบ้านใกล้กัน ทำให้วิถีชีวิตมีความผูกพันแบบเอื้ออาทรต่อกัน และมีความเป็นเครือญาติ แต่เมื่อความเจริญได้แผ่ขยายมากขึ้นอันเนื่องเป็นมาจากการพัฒนา การคมนาคม การสื่อสาร มีความเจริญเข้าไปในเกือบทุกพื้นที่ และผลของการที่พื้นที่ได้รับการพัฒนา ความเจริญจากภายนอกสังคมจังหวัดน่าน ทั้งสังคมภายในประเทศ และจากต่างประเทศ เริ่มแผ่ขยายเข้าไปสู่สังคมชนบทของจังหวัดน่าน ประชาชนเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ โดยบางครั้งปราศจากการกลั่นกรองของระบบสังคมที่ดีพอ ทำให้สังคมภายนอกส่วนหนึ่งเข้าไปทำลายระบบสังคมที่ดีของชุมชนชนบทของจังหวัดน่าน เช่น การเลียนแบบวัฒนธรรมที่จะนำพาวิถีชีวิตไปในทางที่ไม่ดี การแสวงหาทรัพย์สินเงินทองโดยปราศจากการยับยั้งชั่งใจ เพียงเพื่อให้ได้มาและนำไปแลกกับวัตถุนิยมที่มีให้เห็นเพื่อให้ได้ทัดเทียมกับคนอื่น จึงนำมาซึ่งคดีอาชญากรรมในรูปแบบต่างทั้งจากคนภายในจังหวัด และคนที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากภายนอกจังหวัด โครงสร้างสังคมเปลี่ยนแปลงไปคนวัยทำงานออกไปแสวงหาทำงานนอกพื้นที่ เหลือคนในสังคมที่อยู่ในช่วงวัยชรา และเด็ก ความผูกพันในสังคมเริ่มห่างขึ้นเหมือนสังคมที่เจริญ ความเอื้ออาทร ความเสียสละเพื่อส่วนรวมลดน้อยลงเป็นการอยู่แบบ “ตัวใครตัวมัน”

๔.๓.๑ สถานศึกษาในเขตพื้นที่ตำบลปอน

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง
  - ๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำเลียง (อายุ ๒ - ๔ ปี)
  - ๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าเปือย (อายุ ๒ - ๔ ปี)
- โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง
  - ๑) โรงเรียนบ้านปอน (อนุบาล ๑ - ป.๖)
- โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) จำนวน ๒ แห่ง
  - ๑) โรงเรียนบ้านน้ำเลียง (อนุบาล ๑ - ม.๓)
  - ๒) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ม.๑ - ม.๖)

#### ๔.๔ ด้านการเมือง / การปกครอง

๔.๔.๑ การปกครอง ตำบลปอนแบ่งเขตการปกครองตาม พ.ร.บ.ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ เป็น ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

ชื่อหมู่บ้าน	หมู่
บ้านน้ำเลียง	๑
บ้านไร่ไทรงาม	๒
บ้านหล่ายทุ่ง	๓
บ้านหนองคำ	๔
บ้านใหม่	๕
บ้านปอน	๖
บ้านป่าเปื่อย	๗
บ้านเฉลิมราช	๘

ตำบลปอน มีประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวพื้นเมือง ( เผ่าไทลื้อ , เผ่าพื้นเมือง ) ร้อยละ ๔๓ และชาวเขา (เผ่าลัวะ, เผ่าขมุ, เผ่าเหาะ) ร้อยละ ๕๗ แบ่งการปกครองเป็น ๘ หมู่บ้าน พื้นที่ปกติ จำนวน ๔ หมู่ พื้นที่สูง จำนวน ๔ หมู่บ้าน

#### ๔.๔.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอนและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปอน ออกเป็น ๘ เขตเลือกตั้ง

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปอนส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปอนยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานองค์การบริหารส่วนตำบลปอน เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาท้องถิ่น

#### จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

(ข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอน ๒,๑๒๘ คน
- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปอน ๒,๑๒๘ คน

#### จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด (พ.ศ. ๒๕๕๕)

- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอน ๑,๔๙๔ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๒,๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒๑
- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปอน ๑,๔๙๔ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๒,๑๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๒๑

## **๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

แม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลปอนจะมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาและป่าไม้ ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของเส้นทางน้ำสายสำคัญคือแม่น้ำน่าน ที่ไหลไปบรรจบเป็นแม่น้ำเจ้าพระยาที่หล่อเลี้ยงประชาชนภาคเหนือภาคกลางมาช้านาน แต่ผลจากความเจริญของสังคม แนวทางของระบบทุนนิยม สภาพสังคมที่เปลี่ยนไป เศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ก่อให้เกิดการแสวงหาพื้นที่ทำกินมากขึ้นเพื่อต้องการรายได้ที่มากขึ้นให้เพียงพอ ทัดเทียม จึงมีการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าเพื่อนำมาปลูกพืชเศรษฐกิจ มีการใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลง มาใช้กับภาคการเกษตร แต่ละปีในปริมาณที่มาก ผลจากการแสวงหาพื้นที่ทำกิน และวิธีการทำเกษตรที่เปลี่ยนไป ส่งผลต่อสภาพของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยรวม ป่าไม้ลดลงอย่างมาก จนเหลืออยู่ปัจจุบันไม่ถึง ๔๐ เปอร์เซ็นต์ ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดินลดลง สภาพอากาศตามฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไป ฤดูร้อนมีสภาพอากาศร้อนเพิ่มมากขึ้น ฤดูฝนเมื่อฝนตกลงมาพื้นดินไม่สามารถที่จะดูดซับน้ำไว้ได้ก่อให้เกิดน้ำไหลหลาก สร้างความเสียหายแก่ทรัพย์สินราษฎร และทางราชการ น้ำธรรมชาติที่ไหลลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะและของเอกชนที่ใช้เพื่อการอุปโภคบริโภค ปนเปื้อนด้วยสารเคมีที่เกิดจากการใช้ในแปลงเกษตรของประชาชน ส่งผลให้วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป และผลจากการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ที่ปราศจากทิศทางและจำกัด ทำให้สภาพนิเวศน์ของจังหวัดน่านเปลี่ยนแปลงไป และหลายพื้นที่มีสภาพทรุดโทรม มีการบุกรุกที่สาธารณะ การใช้ชีวิตประจำวันต้องพึ่งพาผลผลิตจากภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น สามารถสรุปได้ดังนี้

### **๔.๕.๑ ทรัพยากรดิน**

ลักษณะดินส่วนใหญ่เป็นแบบภูเขาสูงตามสภาพของพื้นที่ และดินมีความอุดมสมบูรณ์ต่ำ เนื่องจากการกัดกร่อนหรือมีหญ้าคาหรือวัชพืชอื่น ๆ ขึ้นปกคลุมหนาแน่น มักมีการชะล้างพังทลายของหน้าดินไม่เหมาะสมกับการทำการเกษตรเท่าที่ควร เหมาะจะใช้ประโยชน์ในการปลูกไม้ยืนต้น ไม้ผล ไม้เศรษฐกิจ และใช้เป็นที่เลี้ยงสัตว์

### **๔.๕.๒ ทรัพยากรน้ำ**

น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากแม่น้ำน่าน ลำน้ำแฉก ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ โดยมีแหล่งน้ำดังนี้

- ลำน้ำสำคัญ คือ แม่น้ำน่าน ต้นกำเนิดจากภูเขาฝิปันน้ำและลำน้ำแฉก
- ลำน้ำเล็ก ๆ คือ ลำน้ำปอน ลำน้ำเสียง
- อ่างเก็บน้ำ คือ อ่างเก็บน้ำน้ำปอน ตามพระราชดำริฯ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖ บ้านปอน

ตำบลปอน เก็บกักน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรได้ประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร ส่งน้ำใช้ในพื้นที่การเกษตรได้ประมาณ ๒,๐๐๐ ไร่ และอ่างเก็บน้ำน้ำอาน ตั้งอยู่บ้านป่าเปือย หมู่ที่ ๗ ตำบลปอน

### **๔.๕.๓ ทรัพยากรป่า**

ตำบลปอน มีพื้นที่ป่าที่สำคัญ ได้แก่ ป่าชุมชน และป่าอนุรักษ์ แต่ปัจจุบันได้ถูกทำลายลงโดยน้ำมือของมนุษย์เหลือป่าสมบูรณ์บางส่วน ส่วนใหญ่เป็นป่าเสื่อมโทรม องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้ จึงได้จัดทำข้อบัญญัติทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๘ ขึ้น และมีโครงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการสำรวจป่า ปลูกป่าชุมชนทดแทนไว้ตามพระราชเสาวนีย์ของสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถสืบต่อไป

## ๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

ผลจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยรวมของตำบลปอน สภาพสังคมที่เปลี่ยนไป การใช้ชีวิตของประชาชนมีความเสี่ยงมากขึ้น ความเจริญของการคมนาคม รวมตลอดถึงการมีอิสระเสรีในการเคลื่อนไหลของสังคมระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขของตำบลปอนเป็นอย่างมาก โรคใหม่ๆ เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลปอน สถิติการเกิดอุบัติเหตุมากขึ้น ประชาชนเป็นโรคที่ยากแก่การรักษามากขึ้นหรือหากจะรักษาให้ทุเลาหรือหายขาดก็ต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูง ประชาชนจากประเทศใกล้เคียงเข้ามาให้ทำการรักษาจำนวนมาก และการเข้ามาของประชาชนประเทศใกล้เคียงบางครั้งนำโรคที่เคยสูญหายไปจากประเทศไทยเข้ามา ในขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้งานด้านสาธารณสุขของตำบลปอน ต้องใช้งบประมาณที่สูงพอ ๆ กับอำเภอใหญ่ ๆ หรือมากกว่า และเนื่องจากอำเภอทุ่งช้างเป็นอำเภอเล็ก ๆ บุคลากรด้านการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญจึงมักขาดแคลน ขาดสิ่งจูงใจที่จะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ต่อจำนวนประชากรยังห่างจากค่าความเหมาะสม ทำให้บุคลากรด้านการแพทย์ต้องรับภาระที่หนัก สรุปรุได้ดังนี้

### ๔.๖.๑ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑	แห่ง
- ศูนย์ อสม.	๘	แห่ง
- อัตราการมี /ใช้ส้วมราดน้ำ	๑๐๐	%
- โรงพยาบาลทุ่งช้าง	๑	แห่ง

## ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แม้ว่าความเจริญของทุกๆ ด้าน จะหลั่งไหลเข้ามาในสังคมของตำบลปอน แต่ด้วยแนวนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ด้านสภาพพื้นที่ที่ยังมีสภาพทุรกันดาร เศรษฐกิจที่รัดตัว ทำให้สถาบันการศึกษาในพื้นที่ตำบลปอน ยังขาดมาตรฐานในหลายพื้นที่ทั้งสภาพอาคาร อุปกรณ์การสอนและบุคลากร โดยเฉพาะในพื้นที่ทุรกันดาร สถาบันการศึกษาที่ได้รับความนิยมและมีคุณภาพส่วนใหญ่จึงอยู่ในเขตเมือง การศึกษาเป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น เน้นการแข่งขันในเชิงองค์ความรู้สูง แต่ด้านคุณธรรมจริยธรรมขาดการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน แม้ว่าพื้นที่จังหวัดน่านมีวัดจำนวนมาก แต่หลายวัดขาดการบำรุง ขาดพระสงฆ์ ธุรกิจแทรกซึมเข้าไปในวงการศาสนา สังคมที่เปลี่ยนไปจากเดิมและด้วยความที่ต้องแสวงหาปัจจัยด้านทรัพย์สินที่มากขึ้น ทำให้กิจกรรมทางด้านศาสนาที่เกิดจากจิตใจมีน้อยลง การทำกิจกรรมทางศาสนาเป็นไปในแบบของการปฏิบัติเพราะหน้าที่มีมากขึ้น การซึมซับของศาสนาและวัฒนธรรมของคนรุ่นหลัง ๆ จึงมีน้อยลง วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมและได้รับการถ่ายทอดมาจากคนรุ่นก่อน ๆ หลายอย่างถูกละเลย และการอนุรักษ์ สืบทอด การดำเนินกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรมต้องอิงกับด้านธุรกิจและมักขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านการงบประมาณ สามารถสรุปได้ดังนี้

### ๔.๗.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	๒	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส)	๑	แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลปอน (กศน.)	๑	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์	๘	แห่ง

## ๔.๗.๒ สถาบันทางศาสนา / องค์กรทางศาสนา

- วัด ๑ แห่ง
- สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง

จากสภาพพื้นที่และศักยภาพที่มีอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

### สภาพปัญหาของพื้นที่

#### ๑. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ผลผลิตทางด้านเกษตรตกต่ำไม่ดีเท่าที่ควร / การคมนาคมขนส่งผลผลิตไม่ดีเท่าที่ควร
- ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- การจำหน่ายสินค้าการเกษตรต้องผ่านพ่อค้าคนกลางทำให้ถูกกดราคา
- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ / อาชีพหลักคือเกษตรกรกรรรม ทำให้ออกไปทำงานทำต่างถิ่น
- ขาดความรู้ด้านอาชีพและขาดสถานที่ฝึกฝนอาชีพ
- น้ำเพื่อใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- แหล่งน้ำตื้นเขิน / ไม่มีอ่างเก็บกักน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร

#### ๒. ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการพัฒนาสังคม

- บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- อบต. มีรายได้น้อย ไม่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และภารกิจที่มีมาก
- การจัดเก็บรายได้ของ อบต. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเท่าที่ควร
- ปัญหายาเสพติดยังมีอยู่ในสังคม
- สถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกายไม่เพียงพอ
- สถานที่พักผ่อนหย่อนใจไม่เพียงพอ
- ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลยังไม่ทั่วถึง

#### ๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนไม่ได้มาตรฐานและชำรุด
- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- การสื่อสารยังไม่ทั่วถึง
- ไม่มีระบบระบายน้ำที่ดี
- น้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ
- น้ำเพื่อใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- แหล่งน้ำตื้นเขิน / ไม่มีอ่างเก็บกักน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร

#### ๔. ด้านสาธารณสุข

- ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ด้านการสาธารณสุขในชุมชน
- ประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรง (โดยเฉพาะเด็ก ผู้สูงอายุ )
- มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและยาเสพติด
- ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอยและไม่มีบริการเก็บขยะมูลฝอย

#### ๕. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

- ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ที่น้อย
- ขาดเงินทุนในการศึกษาเล่าเรียน
- ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงาน
- ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ

#### ๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์และลักลอบตัดไม้ทำลายป่า
- มีการใช้สารเคมีกำจัดวัชพืชและศัตรูพืชมากเกินไปจนทำให้ดินเสื่อมโทรม
- มีการพังทลายของหน้าดินอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากป่าเสื่อมโทรม
- มีการปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลอง
- บริเวณที่ทิ้งขยะมีจำกัด

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ให้มีการพัฒนาการผลิตทางการเกษตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ให้มีการจัดตั้งตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ให้มีการส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้น
- ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพต่างๆ

#### ๒. ความต้องการด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการพัฒนาสังคม

- พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในองค์กร มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับภาระหน้าที่ การจัดเก็บภาษี ให้ประชาชนได้รับทราบและร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้รับความร่วมมือและลดข้อขัดแย้งในเรื่องการบริหารจัดการ
- ให้รัฐบาลกระจายรายได้แก่ อบต. อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่มีมาก
- ให้มีการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจัง
- ให้มีการจัดหาสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกายเพิ่มขึ้น
- ให้มีการจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น
- ให้มีการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

#### ๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม , ด้านแหล่งน้ำ ให้สะดวกขึ้น
- ให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน
- ให้มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง
- ให้มีการขยายบริการโทรศัพท์ให้ทั่วถึง
- ให้มีการก่อสร้างระบบระบายน้ำที่ดี



#### ๔. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ให้ความรู้ในเรื่องด้านสาธารณสุขให้กับราษฎรอย่างทั่วถึง
- ให้มีการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนทุกวัยอย่างทั่วถึง
- ให้ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน และส่วนราชการต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในด้านสาธารณสุขชุมชน อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
- ให้มีการป้องกันและระงับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ให้มีการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะมูลฝอยและให้บริการเก็บขยะมูลฝอย

#### ๕. ความต้องการด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นและสืบสานพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ให้องค์กรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปลูกฝังความหวงแหน ความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น มีวิถีแห่งประชาธิปไตยโดยใช้หลักทางศาสนา กล้าคิด กล้าทำ มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม
- ให้ชีวิตเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาสืบทอดศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ให้มีการส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับ
- ให้มีการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ให้มีการจัดหาแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีคุณภาพ

#### ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์และลักลอบตัดไม้ทำลายป่า
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขการปล่อยน้ำเสียลงสู่แม่น้ำลำคลอง
- ให้ความรู้ด้านผลเสียของการใช้สารเคมีการเกษตร
- รณรงค์และให้ความรู้ในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารปอน โดยพิจารณาจากสภาพพื้นที่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วมีดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๖) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ นั้นจะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลปอน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบระบบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นเรื่องการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้ และยังมีการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงในชุมชนอีกด้วย

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลปอนจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้วิเคราะห์จากแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน โดยแยกออกเป็นแต่ละด้านดังนี้

### ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย โดยสามารถระบุกิจกรรม โครงการที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลปอนสามารถดำเนินการได้ ตามแนวนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยสามารถแยกออกเป็นด้าน ๆ ดังนี้

### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

#### วัตถุประสงค์

- เพื่อพัฒนาและปรับปรุงถนนในพื้นที่รับผิดชอบให้ประชาชนสัญจรได้สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
- เพื่อปรับปรุงเส้นทางเข้าสู่พื้นที่การเกษตร
- เพื่อให้ประชาชนในเขตรับผิดชอบมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง
- เพื่อให้ชุมชนมีไฟฟ้าส่องสว่าง สะดวกในการสัญจร ลดอุบัติเหตุและลดปัญหาอาชญากรรม
- เพื่อระบายน้ำที่ท่วมขังภายในชุมชน
- เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำดื่มน้ำใช้
- เพื่อพัฒนา และปรับปรุงระบบประปาให้มีประสิทธิภาพ
- เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำไว้ใช้ในการเกษตรอย่างพอเพียง
- เพื่อให้ประชาชนในเขตรับผิดชอบมีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว

### เป้าหมายการพัฒนา

- เส้นทางคมนาคมสัญจรไม่สะดวก และมีสภาพชำรุด
- หมู่บ้าน ตรอก ซอย ที่ยังไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ
- ถนนที่มีน้ำท่วมขัง
- แหล่งน้ำ แม่น้ำ ลำน้ำที่ตื้นเขิน
- หมู่บ้านที่ประปาเข้ายังไม่ถึง
- หมู่บ้านที่ยังไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ

### แนวทางการพัฒนา

- การก่อสร้างปรับปรุง/ซ่อมบำรุงรักษาถนน, สะพาน, ทางเท้า, รางระบายน้ำ และท่อระบายน้ำ
- การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมบำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค
- การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมบำรุงรักษาสถานที่และสิ่งปลูกสร้างสาธารณะ
- การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

## **๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการท่องเที่ยว**

### วัตถุประสงค์

- เพื่อเป็นการส่งเสริมการกระจายรายได้และสร้างอาชีพให้ประชาชนมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น
- เพื่อพัฒนากลุ่มสตรีแม่บ้านให้มีความสามารถในการบริหารงาน การผลิต และการจำหน่าย
- เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน
- เพื่อสร้างเครือข่ายในการผลิตและการจำหน่ายผลิตภัณฑ์
- เพื่อพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และเอกชนเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจให้มีประสิทธิภาพ
- เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
- เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว

### เป้าหมายการพัฒนา

- กลุ่มสตรีแม่บ้าน กลุ่มอาชีพ
- ประชาชนทั่วไป คนว่างงาน
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- เยาวชนและอาสาสมัครการท่องเที่ยว

### แนวทางการพัฒนา

- การส่งเสริมอาชีพโดยยึดหลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- การแก้ไขปัญหาความยากจนและการกระจายรายได้
- การเพิ่มศักยภาพด้านเศรษฐกิจชุมชน
- การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

### ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

#### วัตถุประสงค์

- เพื่อเป็นการให้การสงเคราะห์ ช่วยเหลือคนยากจน คนพิการ เด็กและผู้สูงอายุ
- เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
- เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อและโรคระบาด
- เพื่อส่งเสริมให้เยาวชน และประชาชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์สนับสนุนกิจกรรม

#### นันทนาการ

- เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีรู้วิธีป้องกันและรักษาสุขภาพให้ปลอดภัยจากโรคต่าง ๆ
- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในเขตรับผิดชอบได้ออกกำลังกาย

#### เป้าหมายการพัฒนา

- ประชาชนทั่วไปทุกหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบ
- คนยากจน คนพิการ เด็กและผู้สูงอายุได้รับการช่วยเหลือและการสงเคราะห์
- ประชาชนมีสุขภาพ อนามัยที่ดี รู้วิธีป้องกันรักษาตนเองให้ปลอดภัย
- หมู่บ้านในเขตรับผิดชอบปราศจากแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายและไม่มีโรคพิษสุนัขบ้าในชุมชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์กีฬาให้กับหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบ

#### แนวทางการพัฒนา

- การเสริมสร้างสุขภาพอนามัยและการบริการทางสาธารณสุข
- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง

### ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### วัตถุประสงค์

- เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษาและได้รับสารอาหารที่เพียงพอ
- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- เพื่อสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับเด็ก และเยาวชนตำบล
- เพื่อสนับสนุนสื่อการเรียนการสอนและสิ่งพิมพ์ให้กับโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- เพื่อสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมประเพณีและงานรัฐพิธี

#### เป้าหมายการพัฒนา

- ประชาชนทั่วไปทุกหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบได้เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ประเพณี

#### วัฒนธรรม

- เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจนในเขตรับผิดชอบ
- คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง

#### แนวทางการพัฒนา

- การจัดกิจกรรม การส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาความรู้
- การส่งเสริมการศาสนา งานรัฐพิธี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### วัตถุประสงค์

- เพื่อบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
- เพื่อส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
- เพื่อกำจัดขยะมูลฝอยและแหล่งพาหะนำโรคอย่างถูกวิธี
- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนสามารถป้องกันภัยที่เกิดจากธรรมชาติได้
- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนสามารถจัดการสุขลักษณะภายในชุมชนได้

### เป้าหมายการพัฒนา

- ประชาชนทั่วไปได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงคุณค่าทรัพยากรทางธรรมชาติ
- หมู่บ้านในเขตรับผิดชอบทุกหมู่บ้านที่มีปัญหาทางด้านขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

### แนวทางการพัฒนา

- การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยทางธรรมชาติ

## ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร การจัดการองค์กร และการบริการ

### วัตถุประสงค์

- เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- เพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในและนอกสำนักงาน
- เพื่อปรับปรุงและจัดหาเครื่องมือ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านต่าง ๆ
- เพื่อพัฒนาและปรับปรุงอาคารสำนักงาน
- เพื่อพัฒนาการจัดเก็บรายได้

### เป้าหมายการพัฒนา

- ผู้บริหาร อบต. สมาชิกสภา อบต. พนักงาน และลูกจ้าง
- ประชาชนผู้มารับบริการทั้งในและนอกสำนักงาน
- ผู้ประกอบการทำกิจการพาณิชย์อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- เครื่องมือ เครื่องใช้และทรัพย์สินของ อบต.
- ประชาชน ประชาคม

### แนวทางการพัฒนา

- การบริหารจัดการองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมและการบริการ

## การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

จากนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปอน และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ เพื่อที่จะทราบสภาวะการณ์แวดล้อม ของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาวะการณ์ในทุกด้านพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องการวิเคราะห์หา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนา ดังต่อไปนี้

**S. หรือ Strengths** ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ต่อการพัฒนา เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในแล้วพบว่ามีดังนี้

๑. อบต.ปอน มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง มีการกำหนดที่บริหารงานของแต่ละกองอย่างชัดเจน
๒. เส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อกันกับท้องถิ่นอื่น ๆ การเดินทางสะดวก รวดเร็ว
๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ภายใต้ระเบียบ กฎหมายและมีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าต่อไป
๔. ด้านการบริหารงาน มีการวางแผนและแบ่งงานกันอย่างชัดเจน และมีการประสานงานภายในหน่วยงานทำให้การบริหารงานมีความรวดเร็ว และถูกต้อง
๕. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรีถึงปริญญาโท ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
๖. การจัดทำงบประมาณรายจ่ายคำนึงถึงความต้องการของประชาชนและสถานะทางการเงิน การคลังเป็นหลัก
๗. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน สามารถตอบสนองนโยบายของผู้บริหารได้ดี และถูกต้อง ตามระเบียบ กฎหมาย

**W หรือ Weaknesses** ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความอ่อนแอ หรือเป็นจุดอ่อน นำไปสู่การด้อยการพัฒนา เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายในซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปอนจะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นให้ได้ พบว่ามีดังนี้

๑. การจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีน้อย การพัฒนายังไม่เต็มที่
๒. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริการสาธารณะไม่เพียงพอ
๓. สถานที่ทำงานคับแคบ ทำให้เกิดปัญหาในการจัดเก็บเอกสารของแต่ละส่วนราชการไม่เพียงพอ
๔. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลจำนวนน้อย ทำให้งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอต่อความต้องการ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการประชาชนได้ไม่ทั่วถึง



**O หรือ Opportunities** ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน การพัฒนา พบว่ามีดังนี้

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชน มีความเข้มแข็ง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า
๓. มีการรวมกลุ่มเศรษฐกิจเพื่อร่วมกันพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเป็นอย่างดี
๔. ผู้นำชุมชน สมาชิกสภา อบต. มีความสามัคคี ทำให้การประสานงานในการทำงานแต่ละครั้งราบรื่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๕. หน่วยงานของอบต. และประชาชนในพื้นที่มีการอนุรักษ์และรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี

**T หรือ Threats** พิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปอน จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องและพยายามขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้หมดไป พบว่ามีดังนี้

๑. พื้นที่ทำการเกษตรของประชาชน ส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์เป็นของตนเอง
๒. เป็นพื้นที่ประสบภัยน้ำท่วมซ้ำซาก ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการฟื้นฟูและบูรณะซ่อมแซมทั้งทรัพย์สินของส่วนราชการและประชาชน
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่แน่นอน ทำให้ประสบปัญหาขาดทุนก่อให้เกิดหนี้สินเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมรวมกฎหมายอื่นๆ ของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน กำหนดวิธีการในการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

## สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
๒. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
๓. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

### ๓.๑ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติ

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้รูปแบบในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

### ๓.๒ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายบริหารระดับต้น

- ความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการปฏิบัติงานแบบเน้นความถูกต้องและเป็นกลาง
- ทักษะในการพัฒนาการปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญ
- มีทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- มีหลักการบริหารที่ดีในการบริหารองค์กร
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

### ๓.๓ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน

อย่างเหมาะสม

- มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ

- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา ครู จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปอน มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นบางส่วนราชการ แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มแต่อย่างใด

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๗	อัตรา (ว่าง ๒ อัตรา)
๒. ครู	จำนวน	๑	อัตรา
๓. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	อัตรา
๔. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	จำนวน	-	อัตรา
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๙	อัตรา
- ประเภท (ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๖	อัตรา
- ประเภท (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๓	อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๗ อัตรา

**ตารางสรุปการเทียบปริมาณงานกับอัตรากำลังคนที่ใช้ในการปฏิบัติงาน  
ของแต่ละงานแยกตามโครงสร้างส่วนราชการ  
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปอน อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน**

ที่	อปท.	พนง. (คน)	ครู (คน)	พนง.จ้าง (คน)	จ้างเหมา บริการ (คน)	รวม (คน)	เปรียบเทียบ กับ อบต.ปอน (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.ปอน	๑๕	๑	๙	๘	๓๓		
๒	อบต.และ	๑๗	๒	๘	๗	๓๔	(+๑)	
๓	อบต.ทุ่งช้าง	๑๘	๑	๑๐	๘	๓๗	(+๔)	

**รายได้**

๑. อบต.ปอน	ประมาณการรายรับ ๒๕๖๔	๒๙,๗๑๕,๐๐๐
	ประมาณการรายรับ ๒๕๖๕	๓๑,๒๐๐,๗๕๐
	ประมาณการรายรับ ๒๕๖๖	๓๒,๗๖๐,๗๘๘
๒. อบต.และ	ประมาณการรายรับ ๒๕๖๔	๒๘,๗๗๐,๐๐๐
	ประมาณการรายรับ ๒๕๖๕	๓๐,๒๐๘,๕๐๐
	ประมาณการรายรับ ๒๕๖๖	๓๑,๗๑๘,๙๒๕
๓. อบต.ทุ่งช้าง	ประมาณการรายรับ ๒๕๖๔	๒๗,๓๐๐,๐๐๐
	ประมาณการรายรับ ๒๕๖๕	๒๘,๖๖๕,๐๐๐
	ประมาณการรายรับ ๒๕๖๖	๓๐,๐๙๘,๒๕๐

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีประจำปีเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่นั้น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอน จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลปอนกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานอบรมและฟื้นฟู</li> <li>- งานกิจการ อปพร.</li> <li>- งานหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและบริการประชาชน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและการแจ้งเตือนภัย</li> <li>- งานข้อมูลเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์และเผชิญเหตุ</li> <li>- งานอบรมและฟื้นฟู</li> <li>- งานกิจการ อปพร.</li> <li>- งานหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคและแมลงศัตรูพืช</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานบริการสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานกองทุน สปสช.</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานควบคุมการจัดเก็บหนังสือเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานควบคุมรับ-ส่งโต้ตอบหนังสือเกี่ยวกับการเงิน</li> </ul>	<p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานธุรการสภา อบต.</li> <li>- งานข้อมูลสมาชิกและการฝึกอบรม</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคและแมลงศัตรูพืช</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานบริการสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานกองทุน สปสช.</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานควบคุมการจัดเก็บหนังสือเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานควบคุมรับ-ส่งโต้ตอบหนังสือเกี่ยวกับการเงิน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้าง งานสร้างสะพาน</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานก่อสร้างที่มีผู้ยื่นขออนุญาตก่อสร้างอาคารทุกประเภทที่ได้รับอนุญาตจากเจ้าพนักงานท้องถิ่นให้ก่อสร้างถูกต้องตามแบบที่ได้รับอนุญาต</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานควบคุมอาคารตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร</li> <li>- งานวางแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ บำรุงรักษาคู คลอง แหล่งน้ำและระบบท่อระบายน้ำ</li> </ul>	<p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้าง งานสร้างสะพาน</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานก่อสร้างที่มีผู้ยื่นขออนุญาตก่อสร้างอาคารทุกประเภทที่ได้รับอนุญาตจากเจ้าพนักงานท้องถิ่นให้ก่อสร้างถูกต้องตามแบบที่ได้รับอนุญาต</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานควบคุมอาคารตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร</li> <li>- งานวางแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ บำรุงรักษาคู คลอง แหล่งน้ำและระบบท่อระบายน้ำ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานการศึกษา นันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>	<p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานการศึกษา นันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้วิเคราะห์จากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในการพัฒนาพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เหมาะสมกับงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลปอน จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากร ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ) ระดับต้น	๑	๔๙,๗๔๐	๕๙๖,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๓๖,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๐,๐๘๐

๑) สำนักงานปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๙ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๓๓,๑๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๘๘๐
๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๒๖,๐๘๐	๓๑๒,๙๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑๖,๙๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง)	ว่าง	-	-	๙,๗๒๐	๑๑,๓๔๐	๙,๑๘๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง.)	๑	๑๒,๗๓๐	๑๕๒,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓,๐๓๐	๑๕๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๐,๐๘๐	๑๒๐,๙๖๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๖ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๓๖,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๐๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓,๓๑๐	๑๕๙,๗๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๓,๑๗๐	๑๕๘,๐๔๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๓ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	ว่าง	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๒๘๐
๒	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๘๓๐	๑๖๕,๙๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐

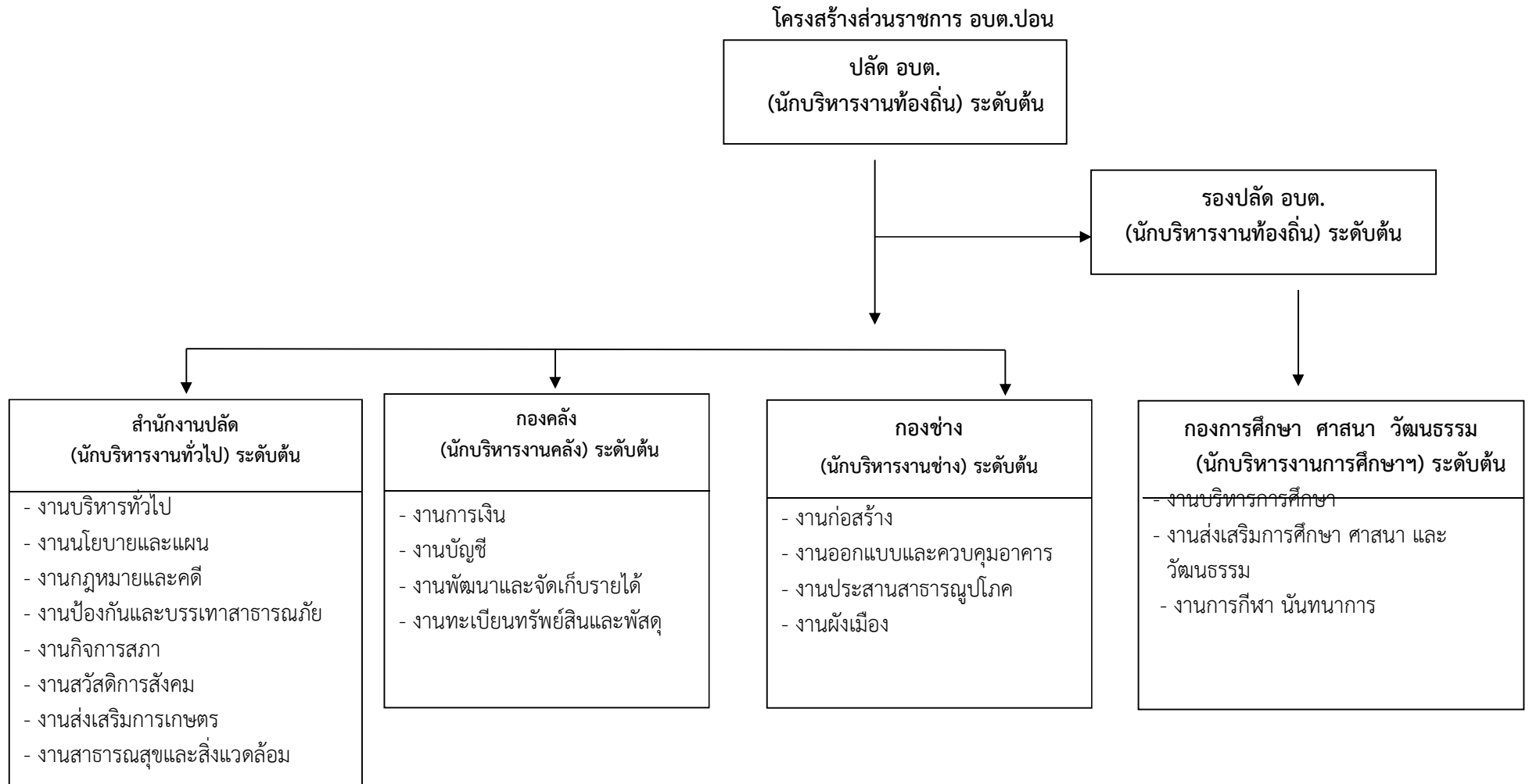
๔) กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑	๒๔,๔๙๐	๓๓๕,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ขก.)	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	ครู (คศ.๑)	๑	๒๐,๔๘๐	๒๔๕,๗๖๐	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓๘,๕๙๐	๔๖๓,๐๘๐	-	-	-

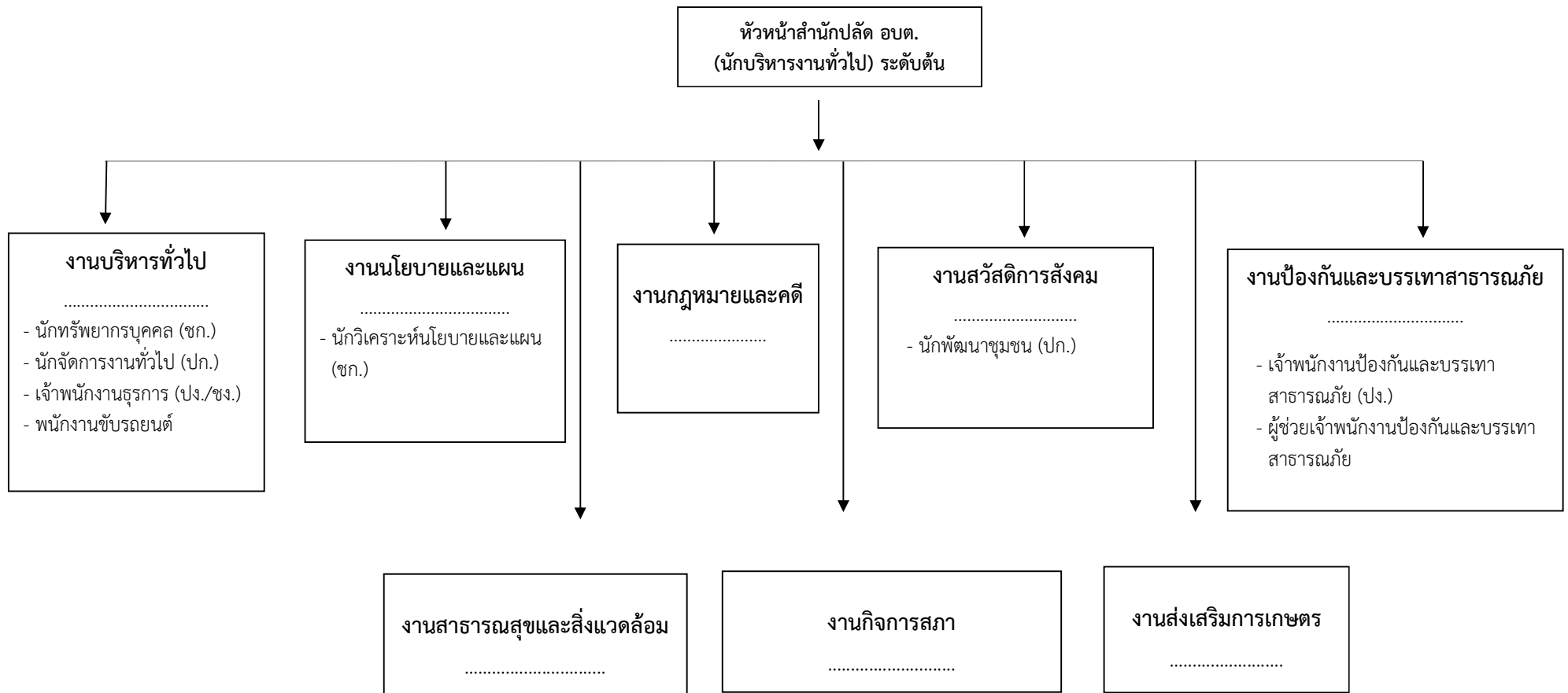
หมายเหตุ

- ตำแหน่งครู และ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

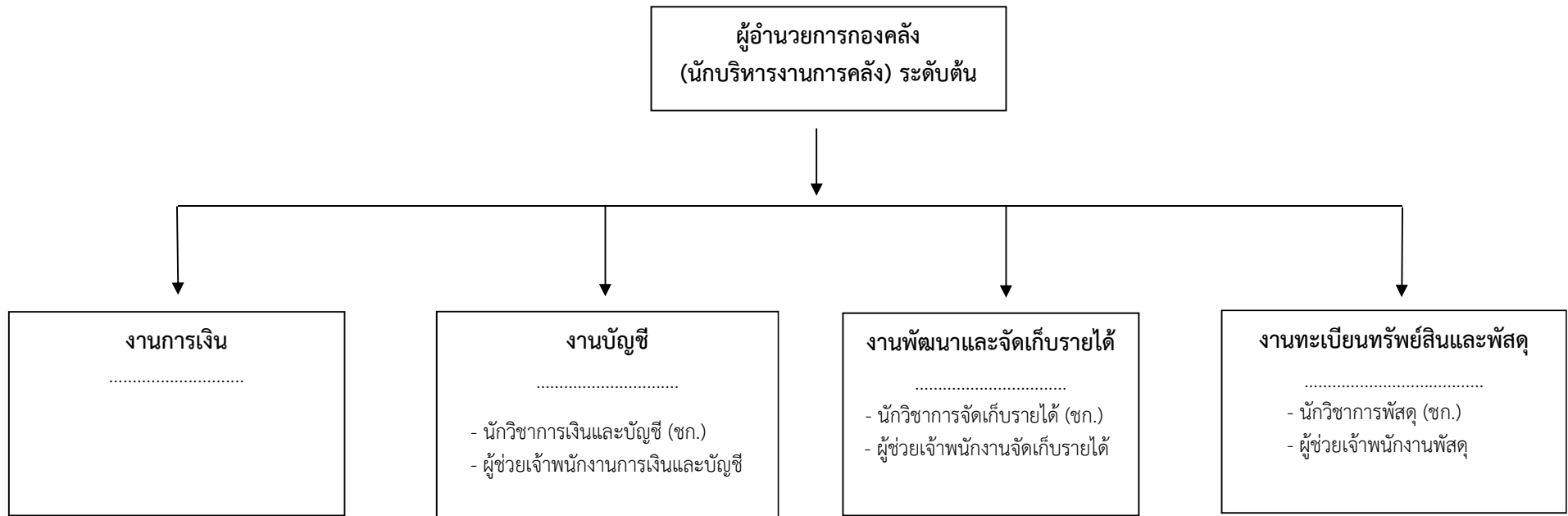


แผนภูมิโครงการสร้างของส่วนราชการ  
โครงสร้างสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปอน



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

## โครงสร้างกองคลัง



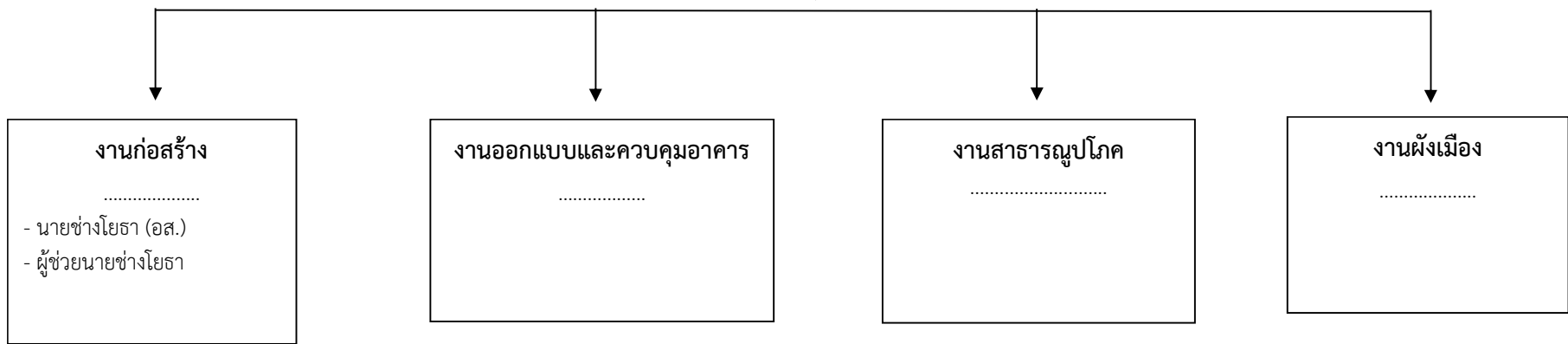
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
-------	----------------	-----	-----	-----	-----	--------------	----------------------	-------------------



จำนวน	๑	๓	-	-	-	-	๓	-
-------	---	---	---	---	---	---	---	---

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น

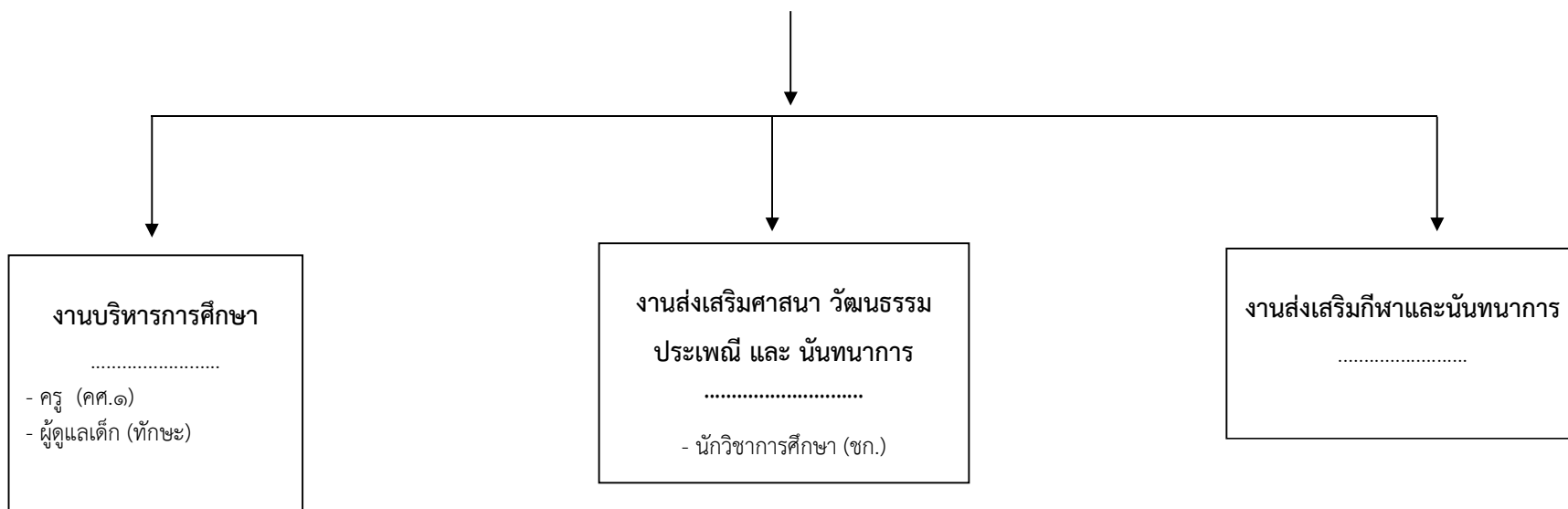


ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
-------	----------------	-----	-----	-----	-----	-----	--------------	----------------------	-------------------

จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น



ระดับ	อำนวยการต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ครู (คศ.๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	๑	๓	-

๔๖

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปอน

ปลัด อบต./รองปลัด อบต.

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ ค่าตอบแทน	
๑	นางสาวสุภาณี ศรีใหญ่	ศศ.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐)	-	
๒	นายวรจักร กิตติวงศ์	ศศ.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐)	-	
สำนักงานปลัด												
๓	นางสาวพิมพ์กานต์ ปรังการ	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐)	-	
๔	สิบเอกเอกพจน์ ทะกอง	ศศ.ม. (การบริหารรัฐกิจและกฎหมาย)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐)	-	-	

๕	นายศิริวัฒน์ สิงห์ธนะ	วท.บ. (เทคโนโลยีการเกษตร)	๒๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๑๒,๙๖๐ (๒๖,๐๘๐)	-	-	
๖	นางสาวอัญชนก มีสา	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐)	-	-	
๗	นายสิปปภาส พุทธิกุล	พธ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐)	-	-	
๘	-	-	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	

๔๗

## สำนักงานปลัด (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๙	นายธีรฉัตร ไชยวงศ์	ปวส. (ช่างยนต์)	๒๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐)	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๐	นายจิรภัทร ชิตียะ	ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๖,๓๖๐ (๑๓,๐๓๐)	-	-	
๑๑	นายสมพาส เข็มขาว	ปวช. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐)	-	-	

## กองคลัง

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาวระเบียบ ไชยวิฑู	ศศ.ม. (บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐)	-	
๑๓	สิบเอกชัยชฎนรินทร์ คำแสน	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐)	-	-	
๑๔	นางชนัญชิตา ดวงมณีรัตน์	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔- ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๔- ๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐)	-	-	
๑๕	นางศุภาพร หนองแก้ว	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	๒๕-๓-๐๔-๓๒๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												

๑๖	นางสาวศิริลักษณ์ เจนป่า	ปวช. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๕๙,๗๒๐ (๑๓,๓๑๐)	-	-	
๑๗	นางมลลักษณ์ เพ็ชรสุริยา	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงิน และบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๕๘,๐๔๐ (๑๓,๑๗๐)	-	-	
๑๘	นางชฎารัตน์ สาลี	ปวช. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๔๔,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐)	-	-	

๔๙

## กองช่าง

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๙	-	-	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	-	-	-	
๒๐	นายสุกิจ เทพจินดา	ปวส. (ก่อสร้าง)	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑- ๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑- ๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐)	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๒๑	นายเสริมวิทย์ เพ็ชรสุริยา	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐)	-	-	

## กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงิน ค่าตอบแทน	
๒๒	นายกฤษฎาภรณ์ นันตะปิ่น	คป. (อุตสาหกรรมศิลป์)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗- ๐๐๑	นักบริหารงาน การศึกษา (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม)	ต้น	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗- ๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐)	-	
๒๓	นางสาวศิรินุช มะโนวรรณ	ศศ.บ. (การบริหาร การศึกษา)	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๕-๓-๐๘-๓๘๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐)	-	-	
๒๔	นางวิมล อินทะรังษี	คป. (ปฐมวัย)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๐๗๘	ครู	คศ.๑	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐- ๐๗๘	ครู	คศ.๑	๒๔๕,๗๖๐ (๒๐,๔๘๐)	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	นางชญาณ์กาญจน์ อังคำ	คบ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐)	-	-	
๒๖	นางสาวกาญจนา ท้าวคาม	คบ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๓,๓๖๐ (๑๒,๗๘๐)	-	-	
๒๗	นางสาวจิรารัตน์ ระลึก	คบ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๗,๑๖๐ (๑๑,๔๓๐)	-	-	



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้างทุกตำแหน่ง โดยมีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กฎหมายได้กำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ยังตระหนักในการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปอน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

### ๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้ กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ ให้เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชา ในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้อง ประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นกันเอง

### ๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนได้รับอะไร มุ่งเน้น แก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อ ราชการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

### ๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้าเพื่อการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง อย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่าง ทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งให้ บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบกับนโยบายของคณะผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลปอน จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม เช่น จัดฝึกอบรมโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือองค์กรต่างๆ ที่จัดฝึกอบรมทั้งภาครัฐและเอกชน
๓. การศึกษาดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ ฯลฯ

## ๑. ความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่สำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในสภาวะการปัจจุบันที่บริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นได้รับการสื่อสารในหลายช่องทาง องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับตัว ตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการที่จะทำให้อุทิศการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับหลักเกณฑ์ของก.จังหวัด กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัดมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้กว้าง รอบรู้ รู้ลึกและรู้ทัน เพื่อเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์กร อีกทั้งทำให้อุทิศมีค่านิยมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการโดยให้สอดคล้องและประยุกต์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ข้อ ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามี ความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้และอาจจะทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหาร ส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ เรื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้ กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลปอน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วน ตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และสร้างเสริมให้พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปอน เป็นบุคลากรมีอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และ อุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนการพัฒนา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการ บริหารงาน ที่ดีขึ้น มีความโปร่งใส ก่อให้เกิดประโยชน์กับพื้นที่และประชาชนโดยทั่วไป ขึ้น

### ๓. วิสัยทัศน์

“ปอนตำบลน่าอยู่ มีพื้นฐานเศรษฐกิจแบบพอเพียง เคียงคู่ชุมชนเข้มแข็ง และยึดหลักการบริหาร จัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน”

### ๔. เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาองค์กรในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายของผู้บริหารและรัฐบาล และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของพนักงานส่วนตำบล โดย กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

#### ๔.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๔.๑.๑ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบลปอนมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๔.๑.๒ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบลปอนได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔.๑.๓ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ปอนมีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔.๔.๔ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนมีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร

๔.๕.๕ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนมีคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

## ๕. เป้าหมายการพัฒนา

### ๕.๑ เป้าหมายการพัฒนา

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลปอน สามารถบริหารราชการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่ได้รับการถ่ายโอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้สูงสุด จึงกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังสามปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในรอบระยะเวลาสามปี ของแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดย พนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

และสามารถกำหนดตัวชี้วัดได้ดังนี้

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ช่วง พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ได้รับการเสริมสร้างตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนเพิ่มสูงขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ เมื่อเทียบระหว่างปี ๒๕๖๓ กับปี ๒๕๖๐

๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕

๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕

๕. ร้อยละ ๘๕ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปอน มีความพึงพอใจในแนวทางการพัฒนาบุคลากร

### ๖. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๖.๑ การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

**๖.๒ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้** ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

- ๖.๒.๑ สายงานบริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร
- หลักสูตรด้านการบริหาร
  - หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๖.๒.๒ สายงานปฏิบัติ
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ
  - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
  - หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
  - หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๖.๒.๓ สายงานพนักงานจ้าง
- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
  - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
  - หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
  - หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**๖.๓ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา** ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอน เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต.จังหวัดน่าน หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

#### **๖.๓.๑ บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้อง**

##### **ผู้ปฏิบัติงาน**

๑. ระบุเป้าหมายการพัฒนาและกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย
๒. ระบุความรู้ ทักษะ ความสามารถที่ต้องการพัฒนา
๓. ปรึกษาผู้บังคับบัญชาระดับต้น หรือพี่เลี้ยง เพื่อหาข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกิจกรรมการพัฒนา
๔. ประสานงานกับหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยฝึกอบรม เพื่อกำหนดระยะเวลาหรือกิจกรรมการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้
๕. ดำเนินการพัฒนาตามแผน
๖. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อประเมินผลการพัฒนา และติดตามผลการปฏิบัติงาน

### ผู้บังคับบัญชา

๑. ให้ข้อมูลย้อนกลับโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน จุดเด่น หรือเรื่องที่ควรปรับปรุง
๒. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามที่เห็นสมควร
๓. ประเมินหาความจำเป็นในการช่วยพัฒนาพนักงาน อบท. ในการวางแผนและดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
๔. ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุนในการพัฒนาแก่ผู้ปฏิบัติงาน
๕. พิจารณาว่ากิจกรรมการพัฒนาต่างๆ สอดคล้องหรือสนับสนุนตามเป้าหมายแผนพัฒนาพนักงาน อบท. หรือไม่
๖. ประเมินผลการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน

### **๖.๔ ขั้นตอนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้กำหนดขั้นตอนในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

#### **๖.๔.๑ การเตรียมและวางแผน**

- ศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยการศึกษา วิเคราะห์ว่าพนักงานส่วนตำบลแต่ละคนสมควรที่จะได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติ งานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- จัดประเภทของความจำเป็นได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

#### **๖.๔.๒ การดำเนินการพัฒนา**

การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การหาความจำเป็นในการพัฒนา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และหัวข้อหรือประเด็นที่พนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา ตลอดจนงบประมาณ เป็นต้น รายละเอียดวิธีการพัฒนาตามผนวกแนบท้ายนี้

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนา

### การเตรียมการและการวางแผน

๑. การแต่งตั้งคณะทำงาน
๒. การศึกษา/วิเคราะห์เหตุผลและความจำเป็น
๓. การกำหนดประเภทและความจำเป็นในแต่ละด้าน

### การดำเนินการ/ วิธีการดำเนินการ

การดำเนินการโดยอาจดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือองค์กรเอกชน และเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสมและงบประมาณ เช่น

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๓. การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ
๔. การฝึกอบรม
๕. การให้ทุนการศึกษา
๖. การทัศนศึกษา/ดูงาน

### การติดตามและประเมินผล

จัดให้มีระบบตรวจสอบและประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จ ของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา แล้วรายงานผลการ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

### ปรับปรุงแผน





### เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปอน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
๒. ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลปอน มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.ปอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.ปอน มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่จังหวัดน่าน
๔. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญในการพัฒนาคน โดยกำหนดแผนนโยบายให้พนักงาน อบต. ได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา และแนวทางการให้ทุนการศึกษา
๕. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๖. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลปอนพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

#### โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

#### อุปสรรค (Threats : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้ฐาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

### ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานส่วนตำบลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานส่วนตำบลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

### ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลปอน อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.ปอน
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ปอน
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม  
ทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น  
(หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ  
(หลักสูตรเฉพาะด้าน)

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
- ๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

## ๘. งบประมาณในการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๙. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยผู้บังคับบัญชาติดตามตรวจสอบการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ และให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อครบกำหนดตามระยะเวลา หากผ่านการประเมินถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว หากผู้ใดไม่ผ่านการประเมินให้แจ้งผู้นั้นทราบและแก้ไขปรับปรุง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. ให้ผู้เข้ารับการประชุม / อบรม / สัมมนา จัดทำบันทึกสรุปรายงานผลการประชุม / อบรม / สัมมนา ให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น
๒. ตรวจสอบจากใบประกาศ / วุฒิบัตร ที่ได้รับจากการอบรม / สัมมนา (กรณีที่หน่วยงานที่จัดอบรมมีการมอบใบประกาศ / วุฒิบัตร
๓. การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากได้รับการพัฒนา
๔. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
๕. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร
๖. ติดตามประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<b>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต.ปอน</li> <li>- การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์</li> <li>- จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการทำงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.ปอน</li> <li>- จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน ๆ ละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</li> </ul>
<b>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด อบต.ปอน</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>- การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>- การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร</li> <li>- การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต.ปอน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.ปอน จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แล้วเสร็จ</li> <li>- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมีความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>- มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</li> <li>- มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</li> <li>- มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.ปอน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด อบต.ปอน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>- ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li> <li>- จัดประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖</li> <li>- ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> </ul>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<b>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> <li>- การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> <li>- การดำเนินการทางวินัย</li> <li>- การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ</li> <li>- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> <li>- มีการดำเนินการทางวินัย</li> <li>- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> <li>- อบต.ปอน มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ</li> <li>- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>
<b>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และทัศนศึกษาดูงานภายในประเทศ</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบลศึกษาต่อ</li> <li>- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายในประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบลที่ศึกษาต่อ</li> <li>- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในภายในประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำข้อมูลพนักงานส่วนตำบลที่ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ</li> <li>- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศ</li> </ul>

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<b>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> <li>- การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> <li>- การดำเนินการทางวินัย</li> <li>- การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการแต่งตั้ง (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ</li> <li>- มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในสังกัด</li> <li>- มีการดำเนินการทางวินัย</li> <li>- มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบัน ครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> <li>- อบรม.ปอน มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบ</li> <li>- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>
<b>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และทัศนศึกษาดูงาน ภายในประเทศ</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบลศึกษาต่อ</li> <li>- โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายในประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบลที่ศึกษาต่อ</li> <li>- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในภายในประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการจัดทำข้อมูลพนักงานส่วนตำบลที่ศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลใน</li> <li>การใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ</li> <li>- มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายในประเทศ</li> </ul>

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<b>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</b>		
- การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	- มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	- จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.ปอน
<b>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.ปอน</b>		
- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ปอน	- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ อบต.ปอน	- สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ อบต.ปอน เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ
- โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง อบต.ปอนและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	- มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก	- จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือ และ สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

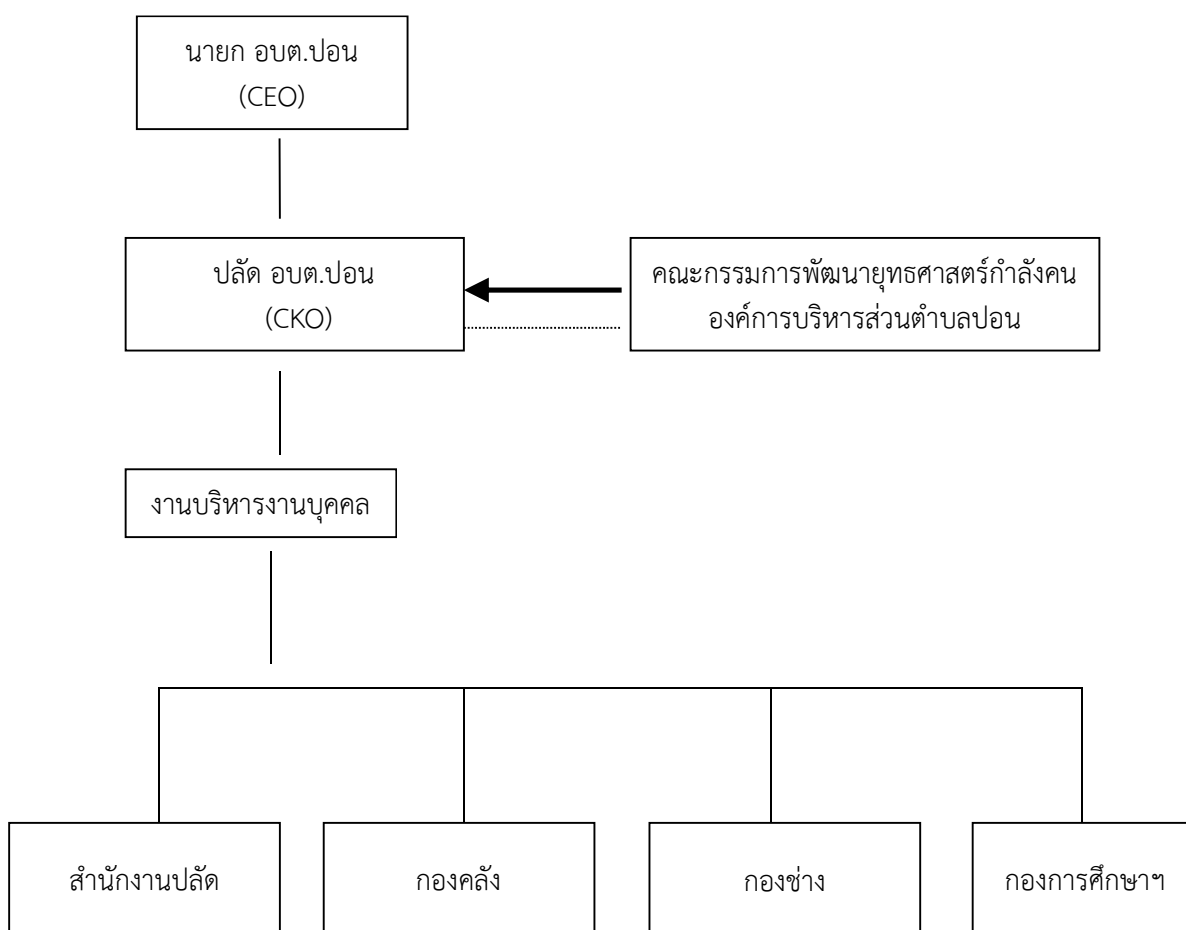
### การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

#### ๑๐.๑ การบริหารจัดการ

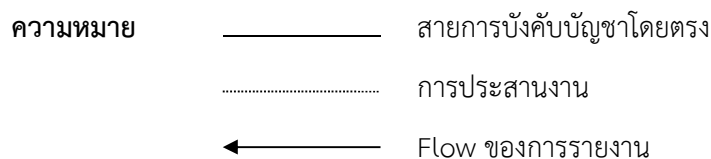
การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลกำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลปอน โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ และการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑





## รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



๑. ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อคณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลปอน และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน
๒. เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติจึงต้องดำเนินการต่อไป
๓. จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ที่สอดคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน
๔. สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

### ๑๐.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้
  - ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
  - ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน มีหน้าที่ดำเนินการเป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อมูลข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในในจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปอน**  
**เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม**  
**ของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปอน**

.....

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

**๑. คุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปสำหรับพนักงานส่วนตำบลปอน**

- ๑.๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๑.๒ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
- ๑.๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
- ๑.๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
- ๑.๕ พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- ๑.๖ พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- ๑.๗ พึงยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๑.๘ พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถตามนโยบายของคณะผู้บริหาร
- ๑.๙ พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม
- ๑.๑๐ พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพมีอัธยาศัยไมตรีและมีน้ำใจ
- ๑.๑๑ พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมแก่ฐานะารูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
- ๑.๑๒ พึงยกย่องส่งเสริมคนดีและไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้กระทำความผิด

๒. คุณธรรมและจริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในด้าน  
การเงินและบัญชี การพัสดุและการตรวจสอบภายใน

๒.๑ พึงตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง มีคุณธรรม

๒.๒ พึงรายงานข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญทั้งหมดที่ตรวจพบ โดยไม่ปิดบังการกระทำ  
ที่ผิดระเบียบ

๒.๓ พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย หรือผิดศีลธรรมอันดี รวมทั้งพึงละเว้นการ  
รับของมีค่าใด ๆ จากผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง

องค์การบริหารส่วนตำบลปอน อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ขอประกาศให้มาตรฐานทุกข้อที่กล่าวข้างต้น  
เป็น “มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน”

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายอิศพัฒน์ เรศมณเฑียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปอน

ที่ ๔๖๕/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลปอน

.....

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลปอน ดังนี้

- |                                 |                   |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอน | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง           | กรรมการ           |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด             | กรรมการ           |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน     | กรรมการ           |
| ๕. ท้องถิ่นอำเภอทุ่งช้าง        | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปอน   | กรรมการ           |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล             | กรรมการ/เลขานุการ |

**มีหน้าที่**

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน

/ถ้าคณะกรรมการ...

ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่  
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือ  
มีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คู่้คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้  
ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอริศพัฒน์ เรศมณเฑียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอน



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปอน**  
**เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน พ.ศ. ๒๕๖๔**

.....

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ องค์การบริหารส่วนตำบลปอน อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน จึงได้จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปอน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ).....

(นายอริศพัฒน์ เรศมณฑิเยร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอน



**ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน อำเภอกู่ช้าง จังหวัดน่าน  
พ.ศ. ๒๕๖๔**

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

**หมวด ๑  
บททั่วไป**

**ข้อ ๑** ในประมวลจริยธรรมนี้

- “ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน
- “ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- “คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลปอน

**ข้อ ๒** ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลปอน รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้



**หมวด ๒**  
**มาตรฐานจริยธรรม**

**ส่วนที่ ๑**

**มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก**  
**สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน**

**ข้อ ๓** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

**ส่วนที่ ๒**

**จรรยาวิชาชีพขององค์กร**

**ข้อ ๔** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

**ข้อ ๕** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

**ข้อ ๖** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

**ข้อ ๗** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

**ข้อ ๘** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

**ข้อ ๙** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

**ข้อ ๑๐** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มี อธิยาศัย

**ข้อ ๑๑** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ /พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจาก ผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

**ข้อ ๑๒** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่าง ผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

**ข้อ ๑๓** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

**ข้อ ๑๔** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### หมวด ๓

## กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

### ส่วนที่ ๑

## กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

**ข้อ ๑๕** ให้สำนักงานปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึง และเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองคการบริหาร ส่วนตำบลปอนหรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที นายกองคการบริหารส่วนตำบลปอนหรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควรก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูก กลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองคการบริหารส่วนตำบลปอนหรือ คณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนาย กองคการบริหารส่วนตำบลปอนหรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้ อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม นี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือ กระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ จริยธรรมแล้ว

- (๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด
- (๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

**ข้อ ๑๖** ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลปอนแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน
- (๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลปอนที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนนั้น จำนวนสองคน
- (๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคนให้หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม
- กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

**ข้อ ๑๗** คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว
- (๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสาร และหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน
- (๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลปอนเมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด
- (๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีให้เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๗) คัดกรองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น
- (๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย
- การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

## ส่วนที่ ๒

### ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

**ข้อ ๑๘** กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอนเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

**ข้อ ๑๙** การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

**ข้อ ๒๐** การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

**ข้อ ๒๑** หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

**ข้อ ๒๒** การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

**ข้อ ๒๓** การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

### หมวด ๔

#### ขั้นตอนการลงโทษ

**ข้อ ๒๔** การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

**ข้อ ๒๕** เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอนดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

**ข้อ ๒๖** ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

**ข้อ ๒๗** เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

**บทเฉพาะกาล**

**ข้อ ๒๘** จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

---

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปอน  
ที่ ๔๓๘/๒๕๖๓  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....  
ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อเป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ, ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัดน่าน) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ ๗/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนขึ้นใหม่ ประกอบด้วย

- |                                    |                       |
|------------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลปอน     | เป็นประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอน    | เป็นกรรมการ           |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอน | เป็นกรรมการ           |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด                | เป็นกรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง              | เป็นกรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ         | เป็นกรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองช่าง              | เป็นกรรมการ           |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |

อำนาจหน้าที่ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จ.น่าน) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอชิศพัฒน์ เรศมณเทียร)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอน



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปอน

ที่ นน ๗๙๐๐๑/๑๖๑

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้มีคำสั่งที่ ๔๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมฯ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปอน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียง

(ลงชื่อ)

(นายอติศัพฒิ เรศมณเฑียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอน

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### คณะกรรมการฯ รับทราบ

๑.....นางสาวสุภาณี ศรีใหญ่

๒.....นายวรจักรย์ กิตติวงศ์

๓.....นางสาวพิมพ์กานต์ ปริงการ

๔.....นางสาวระเปียบ ไชยวิชู

๕.....นายสุกิจ เทพจันตา

๖.....นายกฤษฏาภรณ์ นันตะปิน

๗.....นางสาวธัญชนก มีสา



รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓  
วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปอน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายอติศพัฒน์ เรศมณเทียร	นายก อบต.		
๒.	นางสาวสุปาณี ศรีใหญ่	ปลัด อบต.		
๓.	นายวรจักษ์ กิตติวงศ์	รองปลัด อบต.		
๔.	นางสาวพิมพ์กานต์ ปริงการ	หัวหน้าสำนักปลัด		
๕.	นางสาวระเบียบ ไชยวิชู	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๖.	นายกฤษฎาภรณ์ นันตะปิน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๗.	นายสุกิจ เทพจันตา	นายช่างโยธาอาวุโส รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง		
๘.	นางสาวธัญชนก มีสา	นักทรัพยากรบุคคล		

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปอน

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายอติพัฒน์ เรศมณเทียร	นายก อบต.	อติพัฒน์ เรศมณเทียร
๒.	นางสาวสุภาณี ศรีใหญ่	ปลัด อบต.	สุภาณี ศรีใหญ่
๓.	นายวรจักษ์ กิตติวงศ์	รองปลัด อบต.	วรจักษ์ กิตติวงศ์
๔.	นางสาวพิมพ์กานต์ ปริงการ	หัวหน้าสำนักปลัด	พิมพ์กานต์ ปริงการ
๕.	นางสาวระเบียบ ไชยวิชู	ผู้อำนวยการกองคลัง	ระเบียบ ไชยวิชู
๖.	นายกฤษฎาภรณ์ นันตะปิน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กฤษฎาภรณ์ นันตะปิน
๗.	นายสุกิจ เทพจันตา	นายช่างโยธาอาวุโส รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง	สุกิจ เทพจันตา
๘.	นางสาวธัญชนก มีสา	นักทรัพยากรบุคคล	ธัญชนก มีสา

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น

นายอติพัฒน์ เรศมณเทียร ประธานเปิดการประชุม

**ระเบียบวาระที่ ๑** แจงให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

- ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางและคู่มือการจัดทำแผนที่กำหนด ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด (๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ นั้น)

- ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปอน ๔๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย

- |                                            |                     |
|--------------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลปอน             | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอน            | กรรมการ             |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอน         | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักงานปลัด                     | กรรมการ             |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล                        | กรรมการและเลขานุการ |

### ให้คณะกรรมการมีอำนาจ หน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่ ภารกิจ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ที่เพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า
๒. วิเคราะห์ ประเมินความต้องการใช้กำลังคน ประเภท ระดับ จำนวนเท่าใดจึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและความรับผิดชอบที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ
๓. วางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร
๔. นำผลจากการวิเคราะห์ปริมาณงาน จัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น พนักงานจ้าง ประจำส่วนราชการต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลปอน

จึงเรียกคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน เพื่อแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ในรอบปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และร่วมกันพิจารณาการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

#### ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

#### ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้มี ความเหมาะสมกับปริมาณงาน อำนาจ หน้าที่ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน

#### ประธาน

- ต่อไปขอเชิญนักทรัพยากรบุคคลชี้แจงการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบปีถัดไป

#### นักทรัพยากร

- ตามที่จังหวัดน่านได้มีหนังสือ ที่ นน ๐๐๒๓.๒/ว ๒๙๑๒ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง โครงการฝึกอบรมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดน่าน โดย องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้ มอบหมายให้ดิฉัน นางสาวธัญชนก มีสา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรดังกล่าวฯ ในระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งจากการฝึกอบรม ทางจังหวัดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง ทุกประเภท ทั้ง ที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น ๆ และที่ได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังใน ภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง

และการสรรหาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั้นซึ่งจากการตรวจสอบรายการค่าใช้จ่าย เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ในรอบปีที่ผ่านมา เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้คำนวณค่าใช้จ่ายด้าน บุคคลากรแล้ว ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๘ ซึ่งยังไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้

- จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของ อบต.ปอน ในรอบปีที่ที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล อบต.ปอน มีหน้าที่ ภารกิจ ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ลักษณะงานยากและซับซ้อนขึ้น การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ มากขึ้น ประกอบกับ เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเรียนรู้งานที่ ซับซ้อน อยู่เสมอ

- ในการนี้จึงขอให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาเสนอความคิดเห็น วิเคราะห์ปริมาณ งาน ความต้องการใช้กำลังคนในปีถัดไปให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบ เสนอต่อที่ประชุม ว่าต้องการ กำลังคนระดับใด ตำแหน่งใดและในปีใดหรือต้องการปรับลดตำแหน่งที่เกินความ จำเป็นในแต่ส่วนที่สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบนี้ให้มีทั้งประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับประโยชน์และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อประกอบการจัดทำ แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลปอน และให้ ก.อบต.จังหวัดน่านพิจารณา ให้ความเห็นชอบต่อไป ต่อไปให้แต่ละส่วนราชการแจ้งตำแหน่งบุคลากรในแต่ละส่วนราชการและวิเคราะห์ค่างาน เทียบกับอัตราตำแหน่งงานว่ามีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรือไม่อย่างไร

## สำนักงานปลัด

### หัวหน้าสำนักงานปลัด

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๑. นางสาวสุภาณี ศรีใหญ่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอน  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๒.๑๑
๒. นายวรจักษ์ กิตติวงศ์ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอน  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๙๗

- ในส่วนสำนักงานปลัด ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน เทียบกับอัตราตำแหน่งผู้ปฏิบัติ แล้ว ปรากฏว่า ปัจจุบันในส่วนสำนักงานปลัด มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา ดังนี้

๑. นางสาวพิมพ์กานต์ ประังการ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานปลัด  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๕๐
๒. นางสาวธัญชนก มีสา ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๐.๙๐
๓. นายศิริวัฒน์ สิงห์ธนะ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน  
ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๗๑
๔. สิบเอกเอกพจน์ ทะกอง ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๖๒

๕. นายสีปภาส พุทธิกุล ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๕๔
๖. นายธีรฉัตร ไชยวงศ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๐.๘๑
๗. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่งว่าง  
ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๔๖
๘. นายจิรภัทร ชติยะ ตำแหน่งพนักงานงานขับรถยนต์  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๐.๗๖
๙. นายสมพาส เข็มขาว ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๐.๘๑

ในส่วนของสำนักงานปลัด มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นบางตำแหน่ง แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่าย จึงมอบหมายให้บุคลากรในสำนักงานปลัดรับผิดชอบงานหลาย ๆ ด้าน ดังนั้นจึงไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่หรือปรับลดตำแหน่งแต่อย่างใด (รายละเอียดสรุปวิเคราะห์ค่างานของแต่ละตำแหน่งตามเอกสารที่แจก)

## กองคลัง

### **ผอ.กองคลัง**

- ในส่วนกองคลัง ได้ทำการวิเคราะห์ปริมาณงาน เทียบกับอัตราตำแหน่งผู้ปฏิบัติแล้วปรากฏว่า ปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา ดังนี้
  ๑. นางสาวระเบียบ ไชยวิชู ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๐๑
  ๒. นางชนัญชิตา ดวงมณีรัตน์ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๑๗
  ๓. นางศุภาพร หนองแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๐๐
  ๓. สิบเอกชัยชัญญารินทร์ คำแสน ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๔๗
  ๔. นางสาวมลลักษณ์ เพ็ชรสุรียา ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๑๙
  ๕. นางชฎารัตน์ สาลี ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๐๗
  ๖. นางสาวศิริลักษณ์ เจนป่า ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้  
คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๐.๙๕

ความต้องการด้านกำลังคนไม่มี ปรับเปลี่ยนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานด้านการเงิน ซึ่งงานก็เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สะดวก รวดเร็ว เป็นไปด้วยความคล่องตัวอยู่แล้ว จึงไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่หรือปรับลดตำแหน่งแต่อย่างใด (รายละเอียดสรุปวิเคราะห์ค่างานของแต่ละตำแหน่งตามเอกสารที่แจก)

## กองช่าง

### นายช่างโยธา

- ในส่วนกองช่าง มีพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง เป็นตำแหน่งว่าง  
    คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๒.๖๑
๒. นายสุกิจ เทพจินดา ตำแหน่ง นายช่างโยธา  
    คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๓.๓๑
๓. นายเสริมวิทย์ เพ็ชรสุริยา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา  
    คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๙๗

สำหรับกองช่างมีตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ว่าง ๑ อัตรา และได้ทำงานการประชาสัมพันธ์รับโอนย้ายแล้ว ตามห้วงระยะเวลา ปรากฏว่าไม่มีผู้ประสงค์จะโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว จึงได้ให้นายช่างโยธาอาวุโสรักษาราชการแทน ในกรณีนี้ไม่มีการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่หรือปรับลดตำแหน่งแต่อย่างใด (รายละเอียดสรุปวิเคราะห์ค่างานของแต่ละตำแหน่งตามเอกสารที่แนบ)

## กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

### ผอ.กองการศึกษาฯ

- ในส่วนกองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา ครู จำนวน ๑ อัตรา และ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้
๑. นายฤทธิชัย นันตะปิน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ  
    คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๑๑
  ๒. นางสาวศิรินุช มะโนวรรณ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา  
    คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๑.๑๗
  ๓. นางวิมล อินทะรังษี ตำแหน่งครู ค.ศ. ๑  
    คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๐.๙๐
  ๔. นางชญาน์กาญจน์ อังคำ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)  
    คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๐.๘๑
  ๕. นางสาวกาญจนา ท้าวคม ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)  
    คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๐.๘๑
  ๖. นางสาวจิรารัตน์ กำรัมย์ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)  
    คิดวิเคราะห์ค่างานเทียบกับคนแล้วได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการต่องานเท่ากับ ๐.๘๑

ปริมาณงานกับตำแหน่งงานที่อยู่ในความรับผิดชอบนั้นเหมาะสมดีอยู่แล้ว จึงไม่มีการปรับปรุงตำแหน่ง หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มแต่อย่างใดเช่นกัน เพราะปริมาณงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงาน (รายละเอียดสรุปวิเคราะห์ค่างานของแต่ละตำแหน่งตามเอกสารที่แนบ)

ประธาน

- ต่อไปขอเชิญนักทรัพยากรบุคคล สรุปรายความต้องการกำลังคนทุกกอง

นักทรัพยากรบุคคล

- ขอสรุปรายความต้องการกำลังคนที่นำบรรจุแผนอัตรากำลังใหม่ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของอบต.ปอน โดยแยกแต่ละส่วนงานดังนี้

#### ๑. สำนักงานปลัด

พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานในหน้าที่มีความเหมาะสมกับงานเมื่อวิเคราะห์ค่างานของแต่ละตำแหน่งเห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว ไม่มีการปรับเพิ่มหรือปรับลดตำแหน่งบุคลากรในกองคลัง ในรอบปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แต่อย่างไรก็ตาม ส่วนตำแหน่งว่าง ๑ ตำแหน่ง ได้ปรับเกลี้ยให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถได้ปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งว่างดังกล่าวแล้ว และดำเนินการสรรหาโดยการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) โดยการส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ไปยังอปท.ในพื้นที่จังหวัด และประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของ อบต.ปอน

#### ๒. กองคลัง

- พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานในหน้าที่มีความเหมาะสมกับงานเมื่อวิเคราะห์ค่างานของแต่ละตำแหน่งเห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว ไม่มีการปรับเพิ่มหรือปรับลดตำแหน่งบุคลากรในกองคลัง ในรอบปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แต่อย่างไรก็ตาม

#### ๓. กองช่าง

- ในส่วนของกองช่าง มีปริมาณงานมากกว่าจำนวนคน เนื่องจากไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ซึ่งได้ร้องขอให้ กสท.ดำเนินการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง แต่เนื่องจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการดำเนินการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว ได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาเอง ภายในวันที่ ๑ กรกฎาคม - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ และข้าพเจ้าได้ทำการสรรหาโดยการประชาสัมพันธ์รับโอน และส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ไปยัง อปท.ในพื้นที่จังหวัดน่าน อีกทั้งประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของ อบต.ปอน ปรากฏว่าในขณะนี้ไม่มีผู้ใดสนใจโอนมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว

#### ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานในหน้าที่มีความเหมาะสมกับงานเมื่อวิเคราะห์ค่างานของแต่ละตำแหน่งเห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว ไม่มีการปรับเพิ่มหรือปรับลดตำแหน่งบุคลากรในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในรอบปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แต่อย่างไรก็ตาม

ประธาน

- สรุปรายครั้งนี้ไม่มีการปรับเพิ่มหรือปรับลดตำแหน่งของทุกกองแต่อย่าง

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งนี้

ระเบียบวาระที่ ๕

- เรื่องอื่น ๆ

ประธาน

- อำเภอบางกรวยได้แจ้งการเตรียมความพร้อมในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ งบกลาง รายการเงินสำรองจ่าย เพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นในอำนาจของรองนายกรัฐมนตรี (พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน มีโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจำนวน ๒ โครงการ

๑. โครงการปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านโดยการขุดบ่อน้ำตื้น หมู่ที่ ๓ ตำบลปอน อำเภอบางกรวย จังหวัดน่าน งบประมาณ ๔๔๓,๐๐๐ บาท

๒. โครงการปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านโดยการขุดบ่อน้ำตื้น หมู่ที่ ๑ ตำบลปอน อำเภอบางกรวย จังหวัดน่าน งบประมาณ ๑๒๕,๐๐๐ บาท

โดยอำเภอบางกรวยขอแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลปอน ดำเนินการดังนี้

๑. สำรวจและจัดทำประมาณการ ปร.๔ , ปร.๕ และแบบแปลน เพื่อประกอบรายละเอียดโครงการฯ ในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

๒. ขอความอนุเคราะห์ช่างโยธาแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกำหนดราคากลางและช่างผู้ควบคุมงาน

๓. ตรวจสอบสถานที่ ที่จะดำเนินการโครงการดังกล่าว ว่าอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติหรือไม่

๔. กรณีเป็นที่สาธารณะที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน และไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินการ ให้แจ้งยืนยันว่าสถานที่ดังกล่าว อยู่ในพื้นที่สาธารณะในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน และยินยอมให้ทำการปกครองอำเภอบางกรวย เข้าดำเนินโครงการโดยรายงานให้อำเภอบางกรวย ภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ให้นายช่างโยธาดำเนินการตามให้อำเภอบางกรวย และรายงานผลการดำเนินงานให้ทราบนายกทราบด้วย

นายช่างโยธา

- รับทราบ

ปลัด อบต.

- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดน่าน แจ้งโครงการฝึกอบรมแนวทางปฏิบัติการเบิกค่าเช่าบ้าน และการเดินทางไปราชการตามระเบียบการฝึกอบรม และระเบียบการเดินทางไปราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในระหว่างเดือนกันยายน ๒๕๖๓ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผอ.กองคลัง หรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แห่งละไม่น้อยกว่า ๒ คน โดยให้แจ้งแบบตอบรับเข้าร่วมโครงการ ภายในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ พร้อมชำระค่าลงทะเบียน ภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ คนละ ๑,๕๐๐ บาท ฝากผู้อำนวยการกองทุกกอง ประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจที่จะเข้ารับการอบรมดังกล่าวด้วย

ที่ประชุม

- รับทราบ

ประธาน

- มีท่านใดที่จะเสนออีกครับ

ที่ประชุม

- ไม่มีเสนอ



ประธาน

- เมื่อไม่มีท่านใดเสนอเรื่องอื่นๆ ก็ขอให้นักรัพยากรบุคคลได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เรียบร้อย เพื่อเสนอให้ ก.อบต.จังหวัดน่าน พิจารณาเห็นชอบและประกาศใช้ให้ทันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นี้ ผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๑๐ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวธัญชนก มีสา)

ตำแหน่ง นักรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายอริศพัฒน์ เรศมณเฑียร)

ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปอน

ที่ ๔๓๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อยและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ที่กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความ ข้อ ๒๕๘ - ข้อ ๒๕๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ องค์การบริหารส่วนตำบลปอน จึงแต่งตั้งบุคคลตามรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- |                                 |                   |
|---------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล  | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    | กรรมการ           |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ           |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด             | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง           | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองช่าง           | กรรมการ           |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา       | กรรมการ           |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล             | กรรมการ/เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอศิษฐ์พัฒน์ เรศมณเทียร)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอน



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปอน

ที่ นน ๗๙๐๐๑/๑๖๒

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ทุกท่าน

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ได้มีคำสั่งที่ ๔๓๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมฯ ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปอน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียง

(ลงชื่อ)

(นายอริศพัฒน์ เรศมณเทียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอน

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

### คณะกรรมการฯ รับทราบ

- ๑.....นางสาวสุปาณี ศรีใหญ่
- ๒.....นายวรจักรษ์ กิตติวงศ์
- ๓.....นางสาวพิมพ์กานต์ ปรงการ
- ๔.....นางสาวระเปียบ ไชยวิชู
- ๕.....นายสุกิจ เทพจันตา
- ๖.....นายกฤษฏาภรณ์ นันตะปิน
- ๗.....นางสาวธัญชนก มีสา

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อบต.ปอน  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓  
วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปอน อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายอติศัพท์ เรศมณเฑียร	นายก อบต.		
๒.	นางสาวสุปาณี ศรีใหญ่	ปลัด อบต.		
๓.	นายวรจักร กิตติวงศ์	รองปลัด อบต.		
๔.	นางสาวพิมพ์กานต์ ปริงการ	หัวหน้าสำนักปลัด		
๕.	นางสาวระเบียบ ไชยวิชู	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๖.	นายกฤษฎาภรณ์ นันตะปิน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๗.	นายสุกิจ เทพจันตา	นายช่างโยธาอาวุโส รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง		
๘.	นางสาวธัญชนก มีสา	นักทรัพยากรบุคคล		

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อบต.ปอน  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓  
วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลปอน อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายอริศพัฒน์ เรศมณเฑียร	นายก อบต.	อริศพัฒน์ เรศมณเฑียร
๒.	นางสาวสุภาณี ศรีใหญ่	ปลัด อบต.	สุภาณี ศรีใหญ่
๓.	นายวรจักษ์ กิตติวงศ์	รองปลัด อบต.	วรจักษ์ กิตติวงศ์
๔.	นางสาวพิมพ์กานต์ ประังการ	หัวหน้าสำนักปลัด	พิมพ์กานต์ ประังการ
๕.	นางสาวระเบียบ ไชยวิชู	ผู้อำนวยการกองคลัง	ระเบียบ ไชยวิชู
๖.	นายกฤษฎาภรณ์ นันตะปิน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กฤษฎาภรณ์ นันตะปิน
๗.	นายสุกิจ เทพจันทา	นายช่างโยธาอาวุโส รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง	สุกิจ เทพจันทา
๘.	นางสาวธัญชนก มีสา	นักทรัพยากรบุคคล	ธัญชนก มีสา

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

นายอริศพัฒน์ เรศมณเฑียร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอน ประธานที่ประชุมได้กล่าวเปิดการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ประธาน

๑.๑ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน จึงได้มีคำสั่งที่ ๔๓๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและ ซึ่งประกอบด้วย

- |                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| ๑. นายก อบต.ปอน     | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัด อบต.ปอน     | กรรมการ             |
| ๓. รองปลัด อบต.ปอน  | กรรมการ             |
| ๔. ผอ.กองคลัง       | กรรมการ             |
| ๕. ผอ.กองช่าง       | กรรมการ             |
| ๖. ผอ.กองการศึกษาฯ  | กรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ             |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

- เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๒.๑ เรื่องพิจารณาร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ปลัด อบต.ปอน

- การที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จะต้องมีความรู้ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างเรียบร้อย พนักงานส่วนตำบลจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลปอนจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีกระบวนการ ดังนี้

- จากการสำรวจความต้องการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปอน ว่ามีความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรม หรือความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อจะได้ร่วมกันพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ อบต.ปอนของเรา โดยพนักงานทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- วิเคราะห์จากการพัฒนาระบบงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นว่าผู้ได้บังคับบัญชาต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใด หรือตำแหน่งใด

- พิจารณาได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินว่าผู้บังคับบัญชามีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างไร แล้วนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งนั้นให้เหมาะสมกับงาน

- วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการ ก็สามารถพัฒนาได้หลายวิธี ตามความจำเป็น และความเหมาะสมดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ

๒. การฝึกอบรม

๓. การศึกษาดูงาน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๕. การสอนงาน หรือการให้คำปรึกษา หรืออื่น ๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม

โดยในเบื้องต้นได้สรุปจากแบบสำรวจความต้องการเข้ารับการอบรมของแต่ละตำแหน่งสรุปได้ดังนี้

#### ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นๆ

- โครงการฝึกอบรมจิตวิทยาภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- โครงการฝึกอบรมการบริหารงานองค์กรยุคใหม่

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ

- โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม

- หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

ฯลฯ

**๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นๆ
  - โครงการฝึกอบรมจิตวิทยาภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ
  - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - โครงการฝึกอบรมการบริหารงานองค์กรยุคใหม่
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

**สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**๑. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรศิลปะการพัฒนาหัวหน้างาน
  - โครงการอบรมหลักสูตรการลดความขัดแย้งในองค์กร
  - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการลดความขัดแย้งในองค์กรและสร้างสรรค์องค์กรให้แข็งแกร่ง
  - หลักสูตรวินัย และการดำเนินการทางวินัย
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

**๒. นักทรัพยากรบุคคล**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานบุคคล
  - โครงการฝึกอบรมกฎหมายเกี่ยวกับงานบุคคล
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับระเบียบ หรือกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลง
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

**๓. นักพัฒนาชุมชน**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
  - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านงานชุมชน
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมอาชีพ ด้านการสงเคราะห์ ด้านการจัดสวัสดิการ
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

#### **๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน**

- หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
  - หลักสูตรศิลปวิชาการพูดในที่ชุมชน
  - หลักสูตรการจัดทำแผนพัฒนา อบต. และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
  - หลักสูตรการจัดทำแผนชุมชนและการออกประชาคม
  - หลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดทำงบประมาณ
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

#### **๕. เจ้าพนักงานธุรการ**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรศิลปวิชาการพูดและการเสริมสร้างบุคลิกภาพ
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานสำนักงาน
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำระบบงานข้อมูลและสารสนเทศ
  - โครงการอบรมเกี่ยวกับงานสารบรรณ
  - โครงการอบรมเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์หน่วยงาน
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

#### **๖. นักจัดการงานทั่วไป**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับงานสำนักงาน
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำระบบงานข้อมูลและสารสนเทศ
  - โครงการอบรมเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์หน่วยงาน
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

#### **๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - โครงการฝึกอบรม / ทบพวน อปพร.
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ



#### **๘. พนักงานขับรถยนต์**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน
  - โครงการอบรมหลักสูตรวินัยจราจรและเครื่องหมายจราจร
  - หลักสูตรการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องยนต์
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

#### **๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - โครงการฝึกอบรม / ทบทวน อปพร.
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

#### **กองคลัง**

##### **๑. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง / นักบริหารงานคลัง
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรศิลปะการเป็นหัวหน้างาน
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำระบบควบคุมภายใน
  - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

##### **๒. นักวิชาการเงินและบัญชี**

- โครงการอบรมหลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
  - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์สำหรับงานการเงินและบัญชี
  - โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายด้านการเงินและบัญชี
  - โครงการอบรมการลงบัญชีในระบบ Laas
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

##### **๓. นักวิชาการพัสดุ**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการพัสดุ
- โครงการฝึกอบรมกฎหมายและระเบียบพัสดุ
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- โครงการอบรมการลงบัญชีในระบบ Laas

- โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

#### **๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจัดเก็บรายได้
  - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
  - โครงการอบรมการลงบัญชีในระบบ Laas
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

#### **๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานจัดเก็บรายได้
  - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
  - โครงการอบรมการลงบัญชีในระบบ Laas
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

#### **๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
  - โครงการฝึกอบรมกฎหมายและระเบียบพัสดุ
  - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
  - โครงการอบรมการลงบัญชีในระบบ Laas
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

#### **๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี**

- โครงการอบรมหลักสูตรนักวิชาการการเงินและบัญชี
- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์สำหรับงานการเงินและบัญชี
- โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายด้านการเงินและบัญชี
- โครงการอบรมการลงบัญชีในระบบ Laas
- โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
- หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

### กองช่าง

#### ๑. นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรโครงสร้างพื้นฐานสำหรับงานทาง
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนแบบงานก่อสร้างขั้นสูง
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
- หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

ฯลฯ

#### ๒. นายช่างโยธา

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนายช่างโยธา
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรโครงสร้างพื้นฐานสำหรับงานทาง
- โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
- หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

ฯลฯ

#### ๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนายช่างโยธา
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนแบบงานก่อสร้าง
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรโครงสร้างพื้นฐานสำหรับงานทาง
- โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
- หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

ฯลฯ

### กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

#### ๑. นักบริหารงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาฯ
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรระบบสารสนเทศสำหรับงานด้านการศึกษา
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรศิลปะการพูดและการเสริมสร้างบุคลิกภาพ
- โครงการอบรมหลักสูตรการบริหารงานด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
- หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

ฯลฯ

## **๒. นักวิชาการศึกษา**

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรระบบสารสนเทศสำหรับงานด้านการศึกษา
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรศิลปะการพูดและการเสริมสร้างบุคลิกภาพ
  - โครงการอบรมหลักสูตรการบริหารงานด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

## **๒. ครู ค.ศ. ๑**

- โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานหลักสูตร ครูผู้ดูแลเด็ก
  - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการผลิตสื่อการสอน
  - โครงการอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานและการจัดทำแผนการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาเด็กสำหรับครูปฐมวัย
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

## **๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (จำนวน ๓ ราย)**

- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการผลิตสื่อการสอน
  - โครงการอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานและการจัดทำแผนการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาเด็กสำหรับครูปฐมวัย
  - โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม
  - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ
  - หลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ฯลฯ

ในส่วนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ก็มีความประสงค์ที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เหมือนกัน แต่หลักสูตรที่ประสงค์จะเข้ารับการอบรมจะต้องเป็นหลักสูตรที่ตนเองทำหน้าที่อยู่ หรือผู้บังคับบัญชาขอมอบหมายให้ปฏิบัติ และ ผู้บังคับบัญชาอนุญาตให้เข้ารับการอบรมได้

จากการสรุปความประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรม หรือความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกท่านมีความต้องการที่จะมีความรู้เพิ่มพูนประสบการณ์การทำงาน โดยการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้อยู่เสมอ

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาว่า ความต้องการพัฒนาความรู้ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทุกหลักสูตร หรือไม่ ต่อไป

**ที่ประชุม**

- ร่วมกันพิจารณามีมติเห็นชอบ ตามเสนอ

**ประธาน**

- เมื่อในที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ก็มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ ในฐานะผู้ปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปอน ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ โดยครอบคลุมถึงทุกตำแหน่ง ทุกหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้น แล้วจัดทำเอกสารประกอบการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วรายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ ภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ต่อไป

**ระเบียบวาระอื่นๆ**

- ไม่มี

**นายก อบต.**

- ขอปิดการประชุม

ปิดการประชุม เวลา ๑๕.๔๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม  
(นางสาวธัญชนก มีสา)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายอติศพัทธ์ เรศมณเฑียร)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอน