

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)



องค์การบริหารส่วนตำบลยางไทย

อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักงาน ก.อบต. มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการประเภทและระดับตำแหน่งการกำหนดเลขที่ตำแหน่งการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน มีความจำเป็นต้องปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นโดยอาศัยแนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรการทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน จึงได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการรองรับความเจริญเติบโตขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับใช้กำลังคนของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสมตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมพ.ศ.๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนให้เหมาะสม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน มีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕. การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

➤ The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

➤ International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

➤ ศุภชัย ยวาระประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

➤ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

➤ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ดังนี้

➤ **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

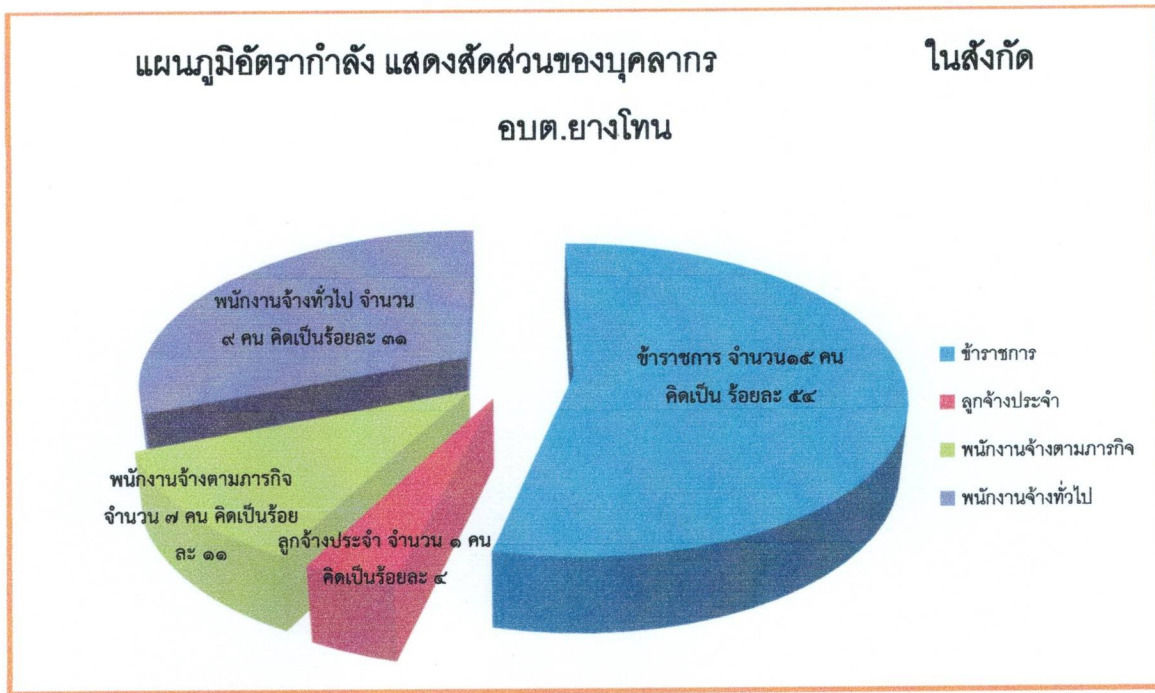
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

➤ **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการโดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

➤ **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล ยางโทน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

➤ **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ วางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

➤ **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

➤ **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง

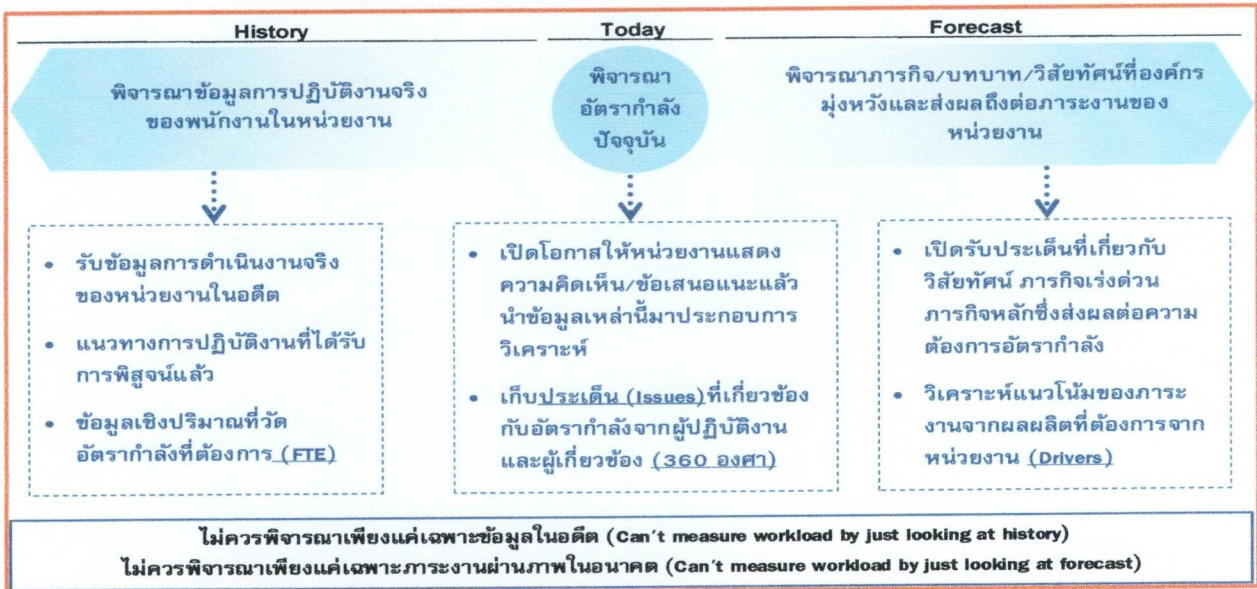
การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมีบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

➤ **กองสวัสดิการสังคมคุณสมบัติ** ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมีบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

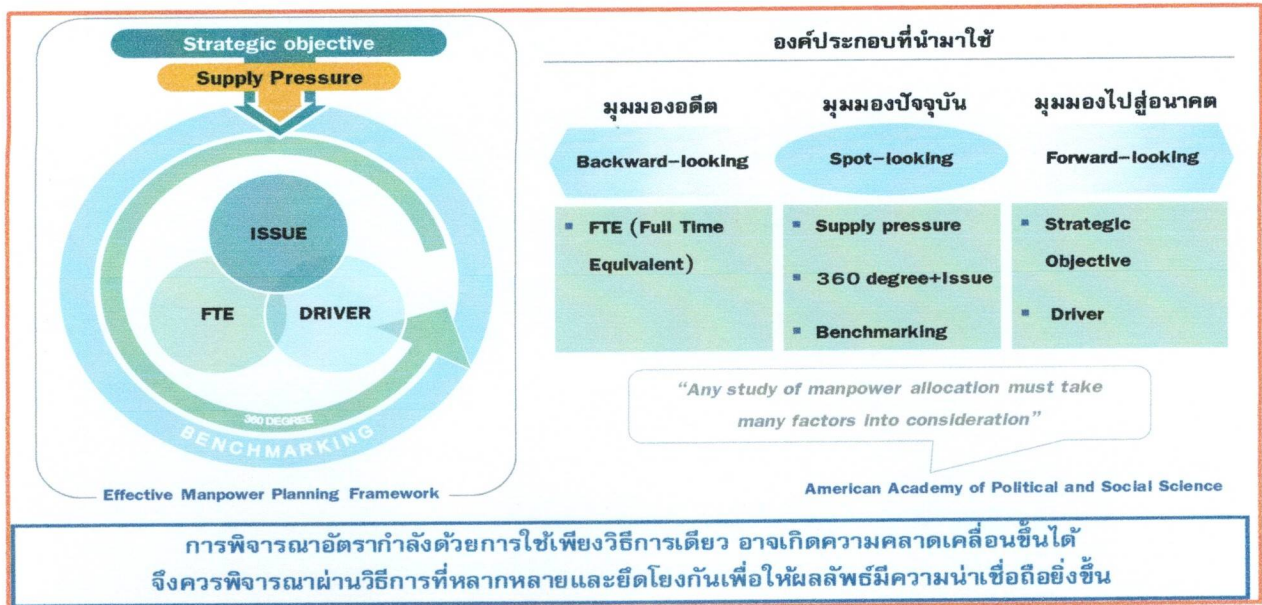
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลให้สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติ

ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ยางโทน
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน(การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

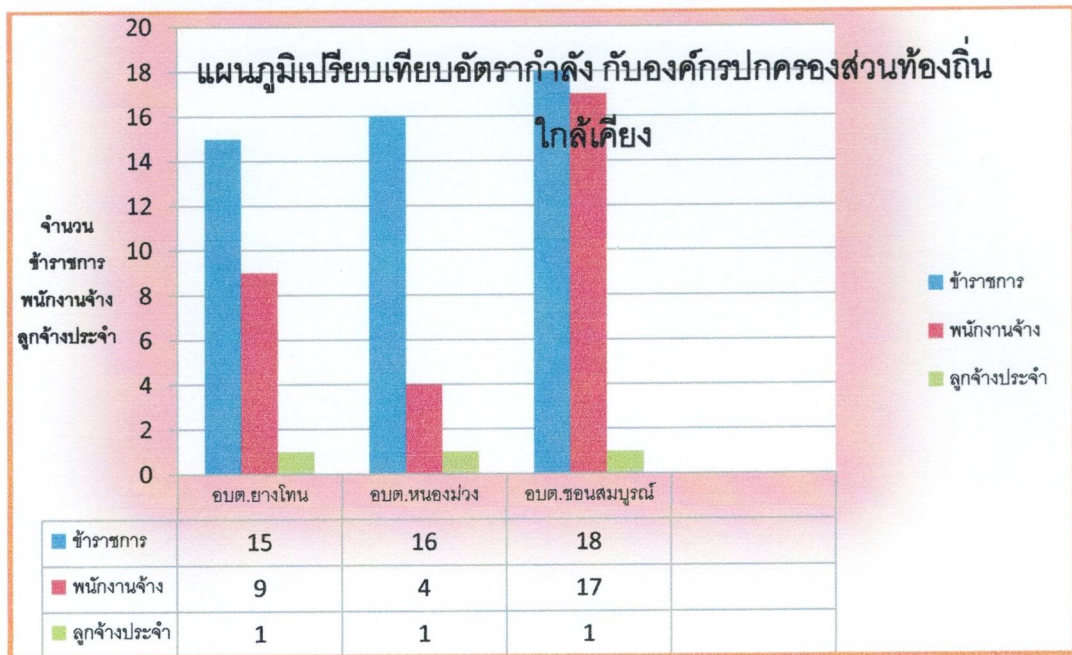
➤ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ

งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม

➤ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายเทองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

➤ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน หรือเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค ประเทศ บริษัท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น และ องค์การบริหารส่วนตำบลชนสมบูรณ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังมีความแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้

ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ได้มีความประสงค์ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อมาบรรจุหรือแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ซึ่งประกอบด้วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะกรรมการ มีเจ้าพนักงานธุรการเป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ

อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการเกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พ.ค. ๖๖	แต่งตั้งคณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
พ.ค. ๖๖	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
พ.ค. ๖๖	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.หนองม่วง , อบต.ซอนสมบูรณ์
พ.ค. ๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
พ.ค. ๖๖	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดลพบุรีพิจารณา	
มิ.ย. ๖๖	ก.อบต.จังหวัดลพบุรี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
มิ.ย. ๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ยางโทน	ปลายเดือน ก.ย.๖๖
มิ.ย. ๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๑ ต.ค.๖๗ – ๓๐ ก.ย.๖๙
ก.ค. ๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดลพบุรี , อำเภอหนองม่วง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

ที่ตั้งและอาณาเขต

ตำบลยางโทน อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี อยู่ห่างจากจังหวัดลพบุรีประมาณ ๖๐ กิโลเมตร อยู่ห่างจากอำเภอหนองม่วง ประมาณ ๘ กิโลเมตร และมีเนื้อที่ ตำบลยางโทน มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๖๙ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๓,๑๒๕ ไร่

ทิศเหนือ ติดต่อกับลพชนสมบูรณ์ อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับลพสระโบสถ์ อำเภอสระโบสถ์ จังหวัดลพบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับลพชนสารเดช อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับลพหนองม่วง อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

สภาพภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบ ลาดจากทิศตะวันตกไปทิศตะวันออก ถนนที่สำคัญตัดผ่านตำบลคือ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๑๙ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๓๒๖ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๐๑ และ ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๐๔๘

เขตการปกครอง

ตำบลยางโทน มีทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนเต็มพื้นที่ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน และแบ่งเขตการปกครองดังต่อไปนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านยางโทน

หมู่ที่ ๒ บ้านเตาถ่าน

หมู่ที่ ๓ บ้านหนองตะแบก

หมู่ที่ ๔ บ้านหนองตาแดง

หมู่ที่ ๕ บ้านทรัพย์ดีปรี

หมู่ที่ ๖ บ้านหนองไก่อ้าว

หมู่ที่ ๗ บ้านบ่อตาปิง

หมู่ที่ ๘ บ้านอุตสาหกรรม

หมู่ที่ ๙ บ้านดอนเจริญ

หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองมะกรูด

เพื่อให้ให้มีการวางแผนอัตรากำลังปี ให้มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนได้วิเคราะห์สภาพ ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนแล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญโดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความ ต้องการของประชาชนแบ่งออกเป็นด้านต่างๆตามความเหมาะสม

สภาพปัญหา ต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามแผนสาขา แผนงาน
ดังนี้

๑. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป

๑. สภาพการบริหารบุคคลยังขาดประสิทธิภาพ ความไม่ต่อเนื่องของการจัดหาบุคลากร
๒. ขาดเครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการของ อบต.
๓. การจัดสรรงบประมาณสัดส่วนไม่เพียงพอและตรงตามความต้องการของท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหา
๔. สภาพการเจริญเติบโต/ปัญหาของชุมชนสวนทางกับการจัดสรรงบประมาณ

๒. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ขาดที่สาธารณประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผลในชุมชนรวมทั้งที่วางขายของการกำหนดระเบียบความเรียบร้อย
๒. พื้นที่ไม่เหมาะสมและเอื้ออำนวยกับการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง
๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว
๔. การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตไม่ต่อเนื่อง

๓. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

๑. ปัญหาความเสี่ยงที่อาจเกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออกจากยุงลายโรคพิษสุนัขบ้าจากสุนัขจรจัดยังพบเห็น
๒. ปัญหาความเสี่ยงเรื่องการแพร่ของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใช้แรงงาน
๓. ปัญหาเรื่องการเอาเปรียบผู้บริโภค
๔. ปัญหาเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น
๕. ปัญหาเรื่องสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย
๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมโดยขาดการประสานงาน/ความเข้มแข็งของชุมชน

๔. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนหนทางชำรุด เป็นหลุมบ่อ ไม่ได้มาตรฐาน
๒. ร่องระบายน้ำอุดตัน
๓. ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
๔. ระบบประปาสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
๕. ถนนเพื่อการเกษตร เป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่ได้มาตรฐาน อยู่เป็นจำนวนมาก

๕. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. มีแหล่งน้ำแต่ยังขาดเครื่องมือที่จะนำน้ำมาใช้ให้สมบูรณ์อย่างแท้จริงที่ใช้ในการจัดทำระบบชลประทานทุกขนาดและเพื่อการเกษตร
๒. พื้นที่เหมาะสม/เอื้ออำนวยในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร/อุปโภค/บริโภคแต่ยังขาดเทคโนโลยีในการนำน้ำมาใช้

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ความไม่ต่อเนื่องในการวางแผน/ปฏิบัติอย่างจริงจังของงานสาธารณสุข
๒. ขาดบุคลากร/เครื่องมือไม่มีประสิทธิภาพ

๗. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาเรื่องการรับรู้ข่าวสารทางราชการของประชาชนยังไม่ทั่วถึง
๒. ปัญหาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
๓. ปัญหาเรื่องการประชาสัมพันธ์งานของ อบต.
๔. ปัญหาเรื่องการจัดทำข้อมูล/ทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
๕. ปัญหาเรื่องขาดวัสดุ-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
๖. ปัญหาเรื่องการขาดเครื่องมือเครื่องใช้/อุปกรณ์ในการสื่อสารที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ปัญหาเรื่องการขาดวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการจัดจราจรทางบก

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในชุมชน
๒. หน่วยงานที่จัดการศึกษาขาดการประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. หน่วยงานราชการ ท้องถิ่นขาดการส่งเสริมงาน ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๔. การส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

๙. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การใช้การผลิตแบบใหม่ทำให้เกิดมลภาวะ เกษตรกรใช้สารเคมีในการผลิตมาก
๒. ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ชุมชนไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้

ความต้องการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งประชาชน ร้านค้า ส่วนราชการ ในท้องถิ่นได้มีความต้องการที่จะให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนได้คัดเลือกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าวปัญหาและสาขาการพัฒนา ดังนี้

ความต้องการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

๑. จัดหาบุคลากรและเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที่
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. จัดตั้ง/ส่งเสริมการพัฒนาของกลุ่มอาชีพหลังฤดูการผลิต/*
๒. ประสานการลดหนี้สินเกษตรกร/จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการเกษตร
๓. ส่งเสริมจัดตั้งแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน
๔. จัดหาแหล่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้ตรงตามความต้องการ

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาสังคม

๑. จัดให้มีระบบซ่อม/สร้างสุขภาพอนามัยในชุมชน
๒. จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจร
๓. จัดให้มีการป้องกันภัยพิบัติแบบครบวงจรโดยการมีส่วนร่วม
๔. จัดให้มีการคุ้มครองผู้บริโภค
๕. จัดให้มีระบบการดูแลสุขภาพมูลฝอยและน้ำเสีย
๖. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๗. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ
๘. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจราจร

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลติกส์คอนกรีต
๒. ให้ซ่อมแซม/ลงหินลูกรังถนนสายต่างๆ
๓. ให้ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด
๔. จัดหาปรับปรุงที่ทิ้งขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนเพิ่มเติม
๕. ให้ขยายเขตบริการประปา
๖. ให้ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ศูนย์วัฒนธรรมตำบล/ห้องสมุดประชาชน
๗. สร้างถนนเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงทั้งตำบล

ความต้องการเกี่ยวกับแผนสาขาการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๑. จัดให้มีการส่งกระจายเสียงจัดทำวารสารประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน
๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกฯ ผู้นำชุมชน พนักงานฯ ลูกจ้างตามโครงการต่างๆ
๓. จัดให้มีการประชุมสมาชิก อบต. กำหนดผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำอาชีพ เพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน
๔. โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน
๕. การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน
และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค **SWOT analysis**

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา
ในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT analysis

จุดแข็ง (Strength – S)

๑. โครงสร้างบทบาทภารกิจขององค์กรมีความชัดเจนสามารถตอบสนองผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี
๒. บุคลากรมีคุณวุฒิ/ประสบการณ์ สอดคล้องกับภารกิจและได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
๓. มีแผนงาน โครงการ ในการปฏิบัติงานชัดเจน เป็นไปตามนโยบายและภารกิจ ที่ได้รับมอบหมาย
๔. มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี
๕. มีกฎหมาย ระเบียบและ คำแนะนำต่างๆสำหรับการปฏิบัติงาน
๖. บุคลากรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างองค์การการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ
๗. บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน
๘. มีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการในสำนักงานใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีบุคลากรครบทุกสาขาความต้องการ

จุดอ่อน (Weak – W)

๑. อบต. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้น จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมากดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่น เช่น ขาดเทคโนโลยีในด้านการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างครบวงจร

๒. บุคลากรขาดการทำงานเป็นทีมและการทำงานเชิงรุก
๓. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานยังไม่มีดีเพียงพอ
๔. การติดตาม กำกับและการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
๕. การโยกย้ายข้าราชการบางครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสื่อสารมีสภาพคล่องสามารถติดต่อกันได้อย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๒. ชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของ อบต. เป็นอย่างดี
๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสารทำให้การปฏิบัติงานของอบต. สะดวกรวดเร็วขึ้น
๔. อบต. ให้ความสำคัญในการพัฒนาสนับสนุนโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตามนโยบายรัฐบาล
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและมีการให้บริการ Internet ตำบลเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่
๖. ชุมชนสามารถใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นสร้างผลิตภัณฑ์เพื่อการพัฒนาเป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

ข้อจำกัด (Threat – T)

๑. สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ เกิดการขโมยทรัพย์สินในสถานที่ราชการ
๒. ประชาชนในตำบลยังไม่ให้ความร่วมมือในการจัดเก็บภาษีของ อบต. เท่าที่ควรทำให้รายได้จากการเก็บภาษี ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
๓. ประชาชนยังไม่เข้าใจการทำงานของ อบต. ทั้งๆที่อยู่ในพื้นที่
๔. อบต. ยังแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนยังไม่ตรงจุด
๕. ธุรกิจระดับชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอที่จะแข่งขันในตลาดการค้าเสรี ซึ่งได้รับผลกระทบจากการค้าส่วนกลาง
๖. บางชุมชนในพื้นที่มีปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตเนื่องจากขาดโอกาสในการพัฒนา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางโตนสามารถกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติ แผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลยางโตน ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา๖๗(๑))
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค (มาตรา๖๘(๑))
- (๓) จัดให้มีไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา๖๘(๒))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา๑๖(๒))
- (๕) จัดให้มีการสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๑๖(๔))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา๖๗(๖))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา๖๗(๕))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา๖๘(๔))
- (๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา๖๘(๕))
- (๕) ให้มีและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา๖๘(๖))
- (๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา๖๘(๗))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา๑๖(๖))
- (๘) การจัดการศึกษา (มาตรา๑๖(๙))
- (๙) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาอาชีพเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส(มาตรา๑๖(๑๐))
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา๑๖(๔))
- (๑๑) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา๑๖(๑๙))
- (๑๒)การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา๑๖(๒๐))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑)การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒)การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๓)การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๔)การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๕)การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- (๖)การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๗)การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๘)การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๙)การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๑๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๑๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๓) การพาณิชยกรรมและส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) การคุ้มครอง ดูแล และรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๘))
- (๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณและบุคลากรตามความจำเป็นและเหมาะสม (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) หาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘(๙))
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๕) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด (มาตรา ๑๖(๓๐))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายมอบอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการและอาจดำเนินการ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทันท่วงที เนื่องจากสภาพปัญหา ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่ชุมชนก่อให้เกิดขึ้นเอง และเกิดขึ้นเองตามความเจริญเติบโตของชุมชน ทั้งนี้ จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ประชาชนในชุมชนได้แสดงความต้องการที่จะให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาแก้ไขและเห็นแนวทางที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทันท่วงทีได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาสามปี(๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ไว้ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความต้องการของชุมชนและเป็นไปตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของทางราชการ โดยเฉพาะ

๑. สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ที่วางกรอบไว้

๑. พัฒนาคุณภาพคน การคุ้มครองทางสังคม
๒. ปรับโครงสร้างการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน
๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การจัดระบบบริหารเศรษฐกิจส่วนรวม
๕. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
๖. พัฒนาคความเข้มแข็งทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๗. ธรรมภิบาล

๒. สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ที่วางกรอบไว้

๑. ให้ปากท้องพร้อมปลอดภัย
๒. ให้ก้าวไกลทางการเมือง
๓. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและส่งเสริมประชาคม

๓. สอดคล้องกับนโยบายกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่วางกรอบไว้

๑. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน
๒. ส่งเสริมสังคมประชาธิปไตย
๓. ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นก้าวหน้า
๔. การพัฒนาแบบแผนวิถีชีวิต/และระบบประชาธิปไตย
๕. อำนวยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

๔. สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาจังหวัดลพบุรี ที่วางกรอบไว้

๑. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๓. พัฒนาด้านการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพและครบวงจร เพิ่มขีดความสามารถแข่งขันด้านการเกษตร
๔. ป้องกันโรคเอดส์และสิ่งเสพติด
๕. สร้างจิตสำนึกทางจริยธรรม
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. พัฒนาการศึกษามีคุณภาพ
๘. พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่ พัฒนาศักยภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้มีโอกาสทางเศรษฐกิจ
๙. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและให้บริการแก่นักท่องเที่ยวแบบครบวงจร
๑๐. ส่งเสริม อนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่
๑๑. ส่งเสริมกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

๕. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาอำเภอ ที่วางกรอบไว้

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ มีงานทำ และมีรายได้ในการครองชีพ
๒. สนับสนุนผู้ประกอบการที่มาลงทุนในท้องถิ่นโดยเฉพาะอุตสาหกรรมเกษตร
๓. ให้ประชาชนมีความรู้ มีงานทำ รายได้เพียงพอต่อการครองชีพ
๔. ให้การสนับสนุนผู้ประกอบการที่จะมาลงทุนในท้องถิ่น โดยเฉพาะการลงทุนด้านอุตสาหกรรมทางการเกษตร
๕. ให้มีการพัฒนาด้านแหล่งท่องเที่ยวเพื่อเป็นฐานในการเปิดทางไปสู่ประตูอินโดจีน

๖. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ที่วางกรอบไว้

๑. พัฒนาคุณภาพคน สนับสนุนการศึกษา ส่งเสริมสวัสดิการทางสังคมของเด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๒. พัฒนา ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นและเร่งด่วน
๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การมีส่วนร่วมของประชาคมธรรมรัฐ พัฒนากลุ่มอาชีพทางการเกษตรแบบยั่งยืน
๔. ส่งเสริม อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และประเพณีท้องถิ่น
๕. ดูแลและส่งเสริมการรักษา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม มลภาวะ

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ
ภารกิจหลักภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้**

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการ
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การควบคุมอาคาร
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๓. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๕. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๑๖. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การวางแผน และการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๕. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๖. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๙. การผังเมือง
๑๐. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๑. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๒. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน ฌาปนสถาน
๑๓. การจัดให้มีการและควบคุมการฆ่าสัตว์
๑๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๑๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ต่อการทำงาน ขององค์การ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพ อยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน องค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุด แข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์ จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อปต. และพื้นที่ใกล้ อปต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อปต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อปต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่ กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทน.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดทน.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดทน. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ที่สนใจของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดทน. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดอบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานเลือกตั้งและลงทะเบียนข้อมูล - งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝ่ายก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร - ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค <p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ 	<p>๑. สำนักงานปลัดอบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานนิติการ - งานการศึกษา - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรมโยธา - งานสำรวจและออกแบบควบคุมอาคาร และผังเมือง - งานก่อสร้างและซ่อมแซมสาธารณูปโภค <p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานบริหารงานทั่วไป 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล (รายละเอียดการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามเอกสารหมายเลข ๑ - ๕ แนบท้ายภาคผนวก) ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น/กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานนโยบายและแผนงาน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี (กสณ.)
งานนิติการ								
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ยางโทน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี(กสณ.)
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี(กสณ.)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิศวกรรมโยธา								
วิศวกร ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
งานแบบแผนและก่อสร้าง								
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี(กสด.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขโรค								
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหาร สวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานสังคมสงเคราะห์								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	-	-	-	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี(กสด.)
รวม	๓๖	๔๒	๔๒	๔๒	๖	๑	-	

หมายเหตุ

- องค์กรบริหารส่วนตำบลยางโทน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรบริหารส่วนตำบลยางโทน มีครู (ข้าราชการ) - ราย
- มีนักเรียน ๒๕ คน

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	-	๕๕๘๐๔๐	๑๖๘๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๑๙๖๘๐	๗๒๑๒๐	๗๒๑๒๐	๗๒๑๒๐	ว่างเต็ม	
สิ้นปีปกติ																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖๒๐	๑๓๖๒๐	๑๓๖๒๐	๔๕๙๒๒๐	๔๖๒๘๔๐	๔๗๖๔๖๐	ว่างเต็ม	
งานกรณเข้าหน้า																			
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
งานนโยบายและแผน																			
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม	
งานนิติกร																			
๕	นิติกร	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๑๒๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเต็ม	
งานบริหารงานทั่วไป																			
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๕๐๐	๖๑๒๐	๖๐๐๐	๑๔๓,๕๐๐	๑๔๖,๖๒๐	๑๕๐,๖๔๐	(๑๑๕๑๐)	
๗	ลูกจ้างประจำ นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๒๙,๘๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙๘๔๐	๑๒๑๒๐	๑๒๖๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๐,๒๖๐	๓๒๖,๔๘๐	(๒๔๘๕๐)	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																			
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๗๒๐	๙๗๒๐	๙๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๓,๓๔๐	ว่างเต็ม	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ยางโทน																			
๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกรมจัดสรร	
๑๐	ครู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ	

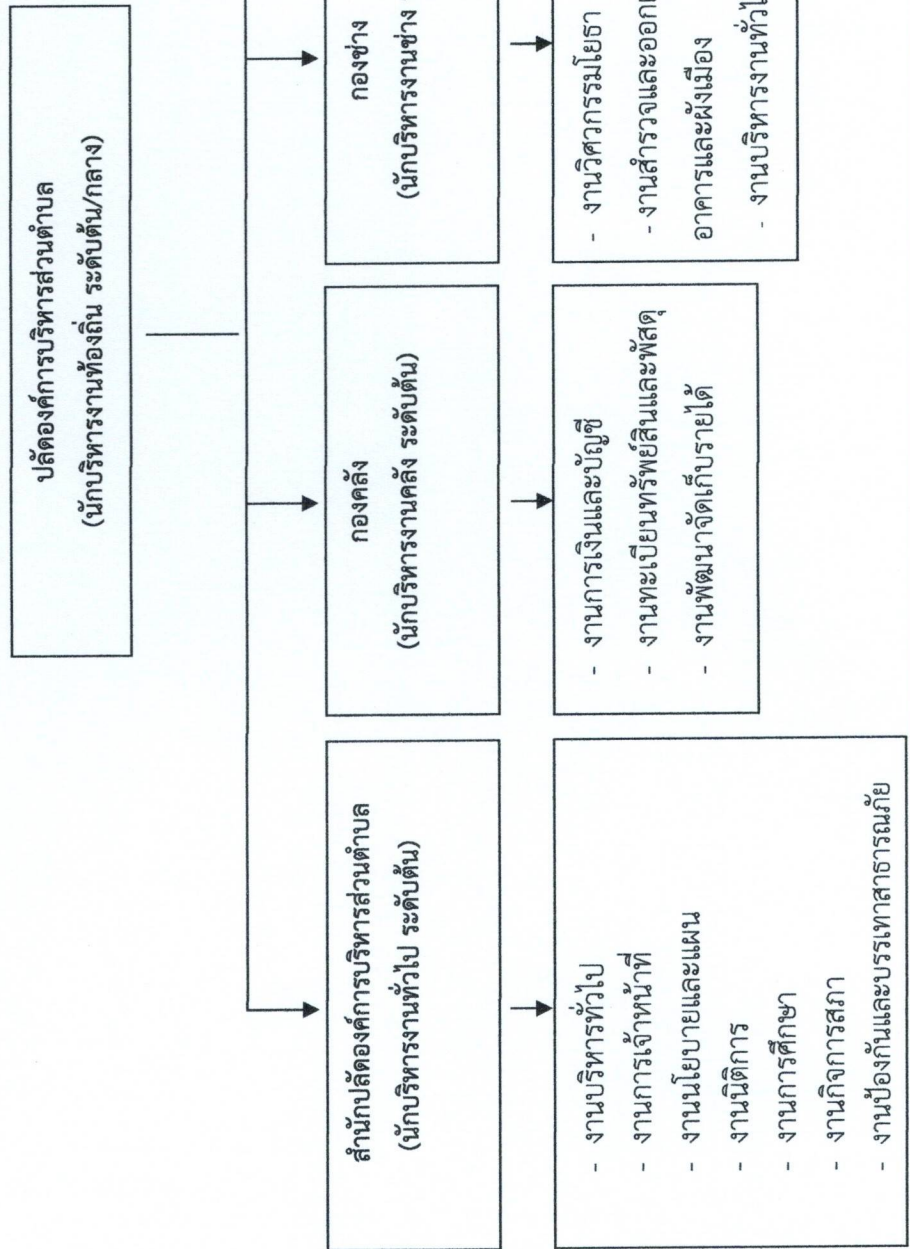
ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑ พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	๓	๓๒,๕๐๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๓๒,๕๐๐	๓๒,๕๐๐	๓๒,๕๐๐	(๙,๐๐๐)	
กองช่าง																		
๑๒ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ต้น	๑	๑	๔๗,๕๕๖	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๕๒๔	๑,๕๒๔	๑,๕๒๔	๕,๕๘๕	๕,๕๘๕	๕,๕๘๕	(๓๙,๖๓๐)
งานวิศวกรรมโยธา																		
๑๓ วิศวกร	ป.ก/ช.ก	๑		๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๕๕๒	๓,๕๕๒	๓,๕๕๒	๓,๕๕๒	๓,๕๕๒	๓,๕๕๒	๔,๗๓๒
งานแบบแผนและก่อสร้าง																		
๑๔ นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง	๑	-	๒๙,๗๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	๒๙,๗๒๐	ขอใช้บัญชี(กสค.)
๑๕ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๖๘	๗,๐๖๘	๗,๐๖๘	๑๗,๐๖๘	๑๗,๐๖๘	๑๗,๐๖๘	(๑๔,๗๒๐)
งานสาธารณูปโภค																		
๑๖ นายช่างไฟฟ้า	ป.ง/ช.ง	๑	๑	๑๕,๓๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	(๑๑,๖๖๐)
๑๗ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕,๖๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๓๘๐	(๑๒,๓๘๐)
งานบริหารงานทั่วไป																		
๑๘ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๕,๕๒๐	๑๕,๕๒๐	๑๕,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	๓๒,๕๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒,๕๐๐	๓๒,๕๐๐	๓๒,๕๐๐	(๙,๐๐๐)
กองสวัสดิการสังคม																		
๓๐ ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	อ.ต้น	๑	-	๓๙,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๑,๓๖๐	๔๖,๖๘๐	๔๖,๖๘๐	๔๖,๖๘๐	ว่างเต็ม

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๘)			หมายเหตุ	
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน																		
๓๑	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๕๐,๕๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๕๑๑๐)
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑๙,๑๘๘๐	๐	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๕๙๕๐)
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	-	๐	๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
งานสังคมสงเคราะห์																		
๓๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
งานบริหารงานทั่วไป																		
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่ม
หน่วยงานตรวจสอบภายใน																		
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	-	๓๕,๕๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ขอใช้บัญชี(กส.)
รวม(๔)		๔๑	๒๕	๕๕,๑๕๑๖๐	๓๐,๒๕๐๐	๓๙	๔๐	๔๐	-	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	
ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๕%		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น(๗)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
รวมไม่เกินร้อยละ๔๐(๘)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

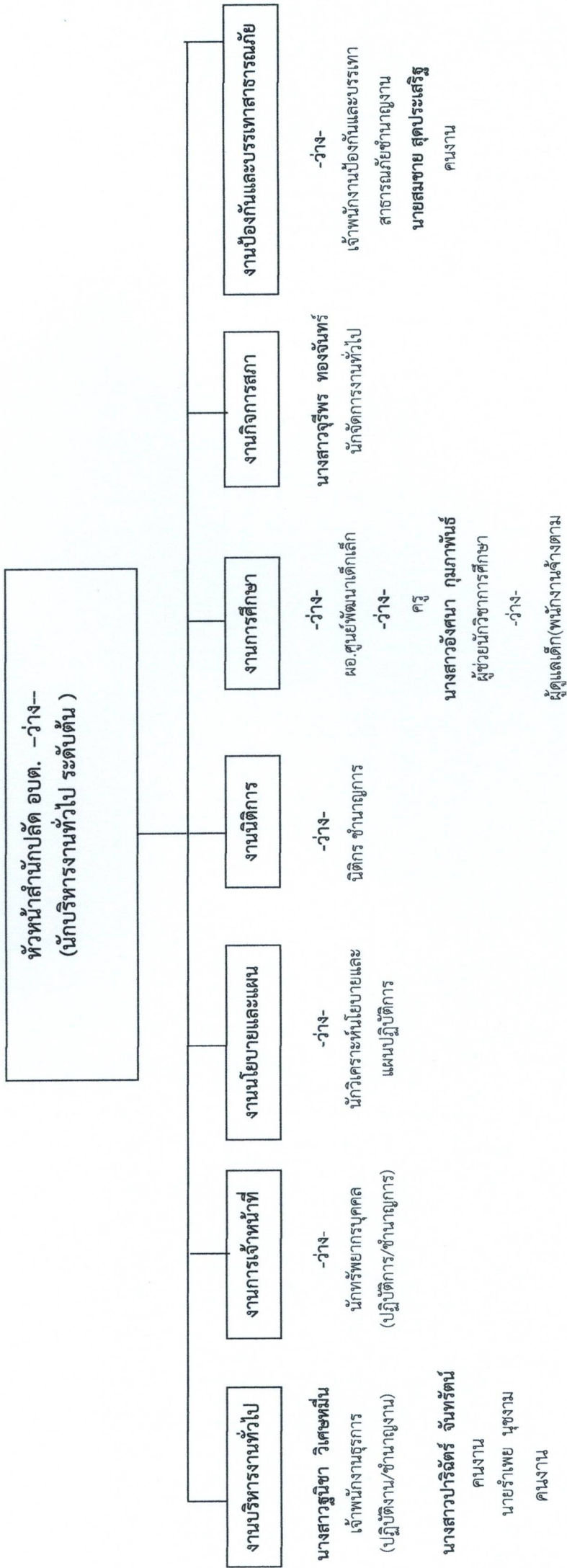
หมายเหตุ: ฐานการคำนวณงบประมาณการจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ใช้ข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๓๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท, งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดเพิ่มอีกร้อยละ ๕ จากข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๓๒,๐๒๕,๐๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คิดเพิ่มอีกร้อยละ ๕ จากข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๓๓,๖๒๖,๒๕๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คิดเพิ่มอีกร้อยละ ๕ จากข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๓๕,๓๐๗,๕๖๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนยางโพน อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

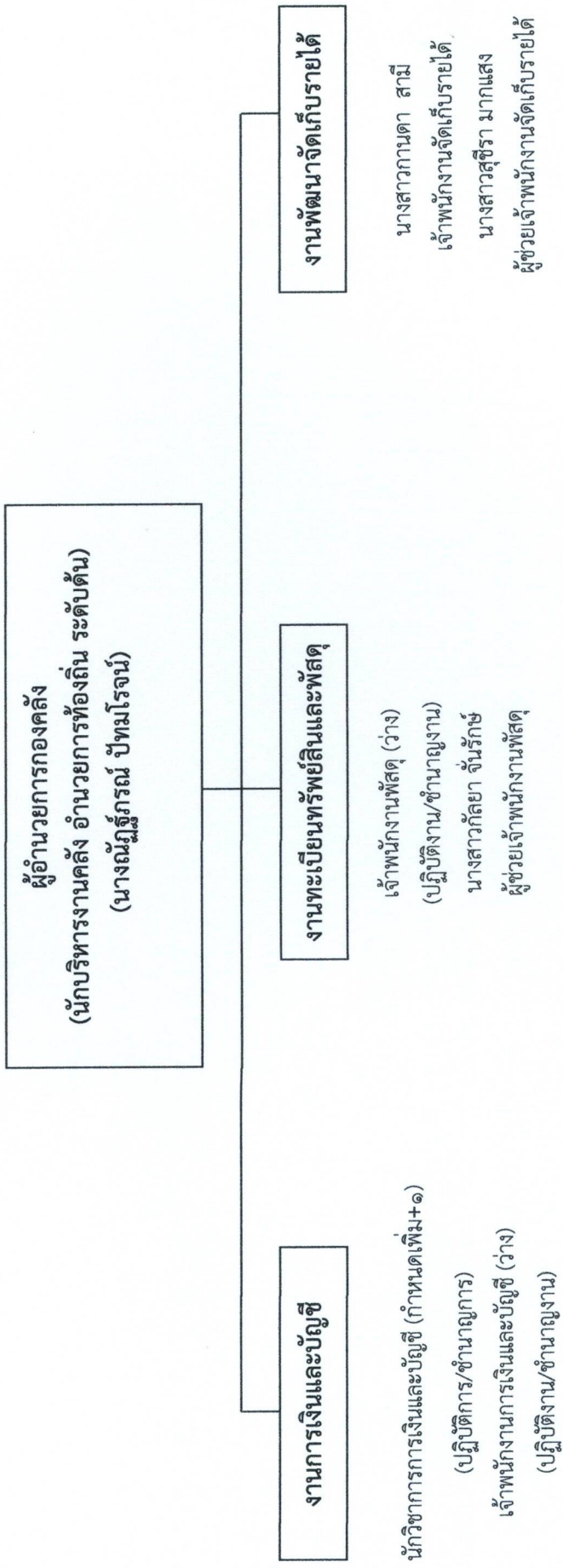


กรอบโครงสร้างสำนักปลัด



ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		รวม	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชกพ.	ชช.	ชช.				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๔
										๑	๓	๑	๑	

กรอบโครงสร้างองค์กร

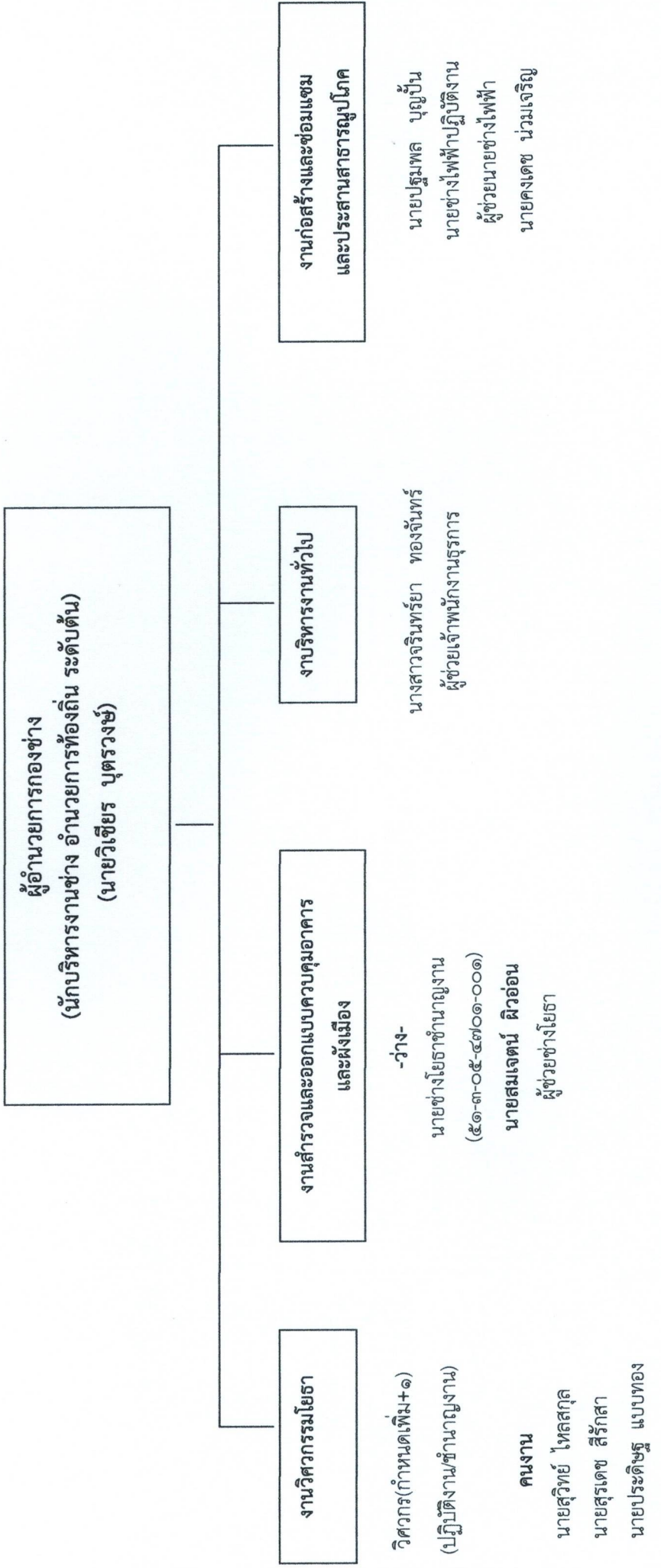


คนงาน

- นายสมภพ โพธิ์ปรก
- นางสาวกิตติกานต์ แก่นทรัพย์
- นางสาวกนิษฐิมา สุวรรณสุข

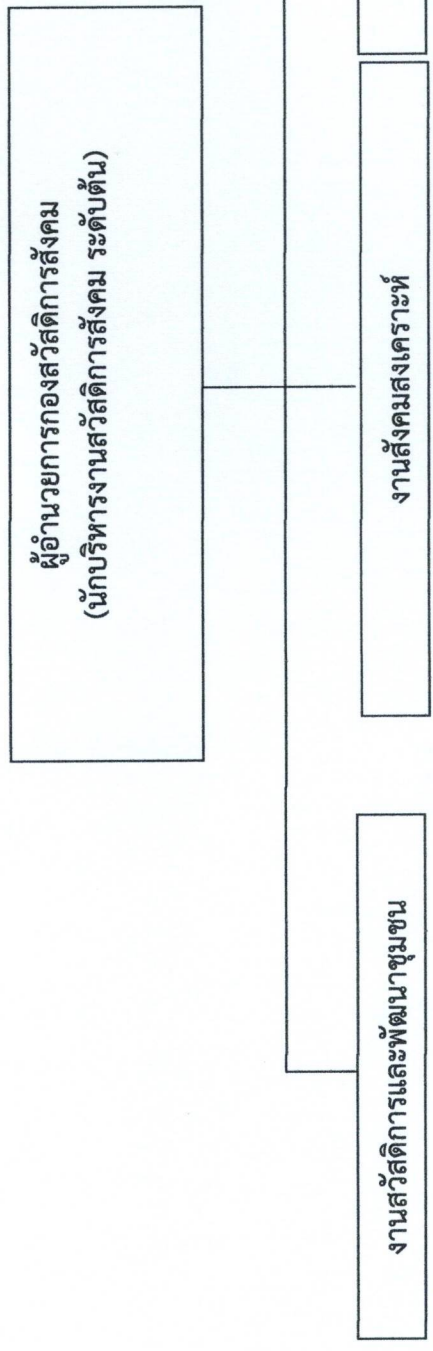
ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ครู ค.ศ.๑	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชกพ.	ชช.					
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒๒	๓

กรอบโครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ชง.					อาวุโส
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๓

กรอบโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (ใหม่)



นายรติ มีเหฬาร
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)

นางสาวกานต์สินี บริบูรณ์บันเทิง
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(กำหนดเพิ่ม+๑)
(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

เจ้าพนักงานธุรการ(กำหนดเพิ่ม+๑)
(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

พนักงานจ้างทั่วไป (กำหนดเพิ่ม+๑)
คนงานทั่วไป

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ครู ค.ศ.๑	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	ชก.	ชกพ.					
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๑

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรรมการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าง	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	-	-	-	-
๒	ว่าง	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๑๑-๓-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการ	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	(หัวหน้าสำนักปลัด) นักบริหารงานทั่วไป	อำนาจการ	ต้น	-	-	-	-
๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก	-	-	-	-
๔	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก	-	-	-	-
๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก	-	-	-	-
๖	นางสาวฐนิชา วิเศษหมื่น	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๑๓๔,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)	-	-	๑๓๔,๑๒๐
๗	นางสาวจตุพร ทองจันทร์	ปริญญาโท	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	๒๙๘,๒๐๐ (๒๔๘๕๐X๑๒)	-	-	๒๙๘,๒๐๐
๘	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง	-	-	-	-
๙	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-
๑๐	นางสาวรัตนา แแดงทอง	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๒๕๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	-	ค.ศ.๓	๕๑-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๒๕๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	-	ค.ศ.๓	๓๘๑,๖๐๐ (๓๑,๘๐๐X๑๒)	-	-	๓๘๑,๖๐๐

	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑๑	นางสาวอังศนา กุมาพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๒	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (อุดหนุนจากรัฐ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐X๑๒)	๑๓๖,๘๐๐
๑๓	นายราพี เพชรขงาม	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๔	นายสมชาย สุทธิประเสริฐ	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๕	นางสาวปิยฉัตร จันทร์ตัน	ม.๓	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๖	นายบุญเสริม ศิมทอง	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๗	นางนงนุชรัตน์ ปัทมโรจน์	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการ	ต้น	กองคลัง ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการ	ต้น	๕๖๒๒๔๐ (๓๘,๕๒๐X๑๒)	๕๒,๐๐ (๓,๕๐๐X ๑๒)	-	๕๖๒,๒๔๐
๑๘	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก	นักวิชาการการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก	-	-	-	-
๑๙	ว่าง	ปวส.	๕๑-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ชง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง/ชง	-	-	-	-
๒๐	ว่าง	ปวส.	๕๑-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง	-	-	-	-
๒๑	นางสาวกัลยา จันทร์รักษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐X๑๒)	-	-	๑๔๙,๑๖๐
๒๒	นางสาวกานดา สามิ	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๘๐ X๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
๒๓	นางสาวสุชีรา มากแสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวกัมทิมา สุวรรณสุข	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒๐,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การขออัตรากำลังเดิม			ระดับ	การขออัตรากำลังใหม่			ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	นายสมภาพ โพธิ์ปก	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๑๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๒๖	นางสาวกิตติกาณต์ แกนทรทรัพย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๒๗	นายวิเชียร บุตรวงษ์	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจกา ร	ต้น	กองช่าง ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจกา ร	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X๑๒)	๔๗,๕๐๐ (๓๙๖๓๐X๑๒)	-	๔๗๕,๕๖๐	
๒๘	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก	-	-	-	-	
๒๙	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง	-	-	-	-	
๓๐	นายสมเจตน์ สิวอ่อน	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	-	๑๗๖,๖๔๐ (๑๔,๗๒๐ X๑๒)	-	๑๗,๖๖๔๐	
๓๑	นายปฐมพล บุญปั้น	ปวส.	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง	-	๑๔๐,๒๘๐ (๑๑,๙๖๐X๑๒)	-	๑๔๐,๒๘๐	
๓๒	นายคงเดช น่วมเจริญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๙๐ X๑๒)	-	๑๔๘,๖๘๐	
๓๓	นางสาวจันทรียาทองจันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐	
๓๔	นายสุวิทย์ ไทลสกุล	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๓๕	นายสุรเดช สิริภัก	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๓๖	นายประดิษฐ์ แบบทอง	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐X๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๓๗	ว่าง	ปริญญาโท	๕๑-๓๑-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	กองสวัสดิการสังคม ผอ.กองสวัสดิการฯ (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	อำนาจการ	ต้น	๕๑-๓๑-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	กองสวัสดิการสังคม ผอ.กองสวัสดิการฯ (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	อำนาจการ	ต้น	-	-	-
๓๘	นายรติ มีไพฑาร	ปริญญาตรี	๕๑-๓๑-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๕๑-๓๑-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๔๐๙,๓๒๐ (๓๕,๑๑๐ X ๑๒)	-	๔๐๙,๓๒๐
๓๙	ว่าง	ปวส.	๕๑-๓๑-๐๔-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนา ชุมชน	ทั่วไป	ปง/ชง	๕๑-๓๑-๐๔-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัฒนา ชุมชน	ทั่วไป	ปง/ชง	-	-	-
๔๐	ว่าง	ปวส.	๕๓-๓๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	๕๓-๓๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	-	-	-
๔๑	นางสาวกานต์ลีมี บันเทิง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑๙๑,๘๘๐ ๑๕,๙๙๐ X ๑๒)	-	๑๙๑,๘๘๐
๔๒	ว่าง	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๑-๓๑-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบ ภายใน นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ	ปง/ชง	๕๑-๓๑-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ	ปง/ชง	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางโพน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยางโพนตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลยางโพนมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านเฟสบุ๊คและเว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางโพนตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนเล็งเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุจริตใจของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
- ๑.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- ๑.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจาก อคติ
- ๒.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
- ๒.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ๒.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย
- ๓.๒ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
- ๓.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- ๓.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี
- ๓.๕ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

- ๔.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป
- ๔.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป
- ๔.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๑๓.๒ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลพึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึงระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนาและวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึงพฤติกรรม ปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่ม และสังคม และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างจึงพึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังนี้

๑. สัปปุริสธรรม ๗ แปลว่า ธรรมของคนดี คือคนที่แท้ซึ่งจะทำให้เป็นคนที่ดีสมบูรณ์ มี ๗ ประการ
๒. นาดรณธรรม ๑๐ ธรรมที่สอนให้พึ่งตนเองได้ กล่าวคือ ทำให้ตนเป็นที่พึ่งของตนได้ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตนเอง ไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะ หรือหมู่ญาติ ด้วยการประพฤติธรรม สำหรับสร้างที่พึ่งแก่ตนเองมี ๑๐ ประการ
๓. อปริหานิยธรรม ๗ ธรรมที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มี ๗ ประการ
๔. ทศพิราชธรรม คือ ธรรมของพระราชา ๑๐ ประการ
๕. จักรวรรดิวัตร ๕ คือ ธรรมเนียมหรือหน้าที่ประจำของจักรพรรดิ ๕ ประการ

๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่างๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุข และมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุมีผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ

- ประการแรก** คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม
- ประการที่สอง** คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น
- ประการที่สาม** คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ ความดีนั้น
- ประการที่สี่** คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

ที่ ๗๐๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการจำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนกระทั่งภารกิจค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ด้านบุคคล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ประกอบด้วย

๑. นางสาวรัตน์	บริบูรณ์บันเทิง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน	ประธานกรรมการ
๒. นายวิเชียร	บุตรวงษ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๓. นางณัฐภรณ์	ปัทมโรจน์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายรติ	มโหฬาร	นักพัฒนาชุมชน	กรรมการ
๕. นางสาวกานดา	สามี	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	กรรมการ
๖. นางสาวรัตนา	แดงทอง	ครูชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๗. นายปฐมพล	บุญปั้น	นายช่างไฟฟ้า	กรรมการ
๘. นางสาวจรีพร	ทองจันทร์	นักจัดการงานทั่วไป	กรรมการ
๙. นางสาวฐนิชา	วิเศษหมื่น	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	เลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีสาระบทศึกษาวิเคราะห์หน้าที่อำนาจและภารกิจความรับผิดชอบ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมด วิเคราะห์ประเภทความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และความต้องการเพิ่มเติม วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงานภายในส่วนของการกำหนดตำแหน่งและระดับต่างๆ การกำหนดตำแหน่งราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ตลอดจนกฎหมายอื่น ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสกาวรรัตน์ บริบูรณ์บันเทิง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

ร่าง.....	สุวิภา
ตรวจ.....	
ทาน.....	ศิริ
ปลัด อบต.....	ศิริ