



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดทิศทาง เป้าหมาย กรอบอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจ ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป
๓. ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ท้ายประกาศนี้ เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙

(นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม
อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

❖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ❖





คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ ซึ่งวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทาน กำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกหนึ่งนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือวิธีที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง และยังสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเรื่องกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัดอุบลราชธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม
อำเภอเมืองสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๐

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ที่ ๓๗๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
- ภาคผนวก ๒ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ฯ
- ภาคผนวก ๓ สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
- ภาคผนวก ๔ สำเนาทารางสรุปค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน

การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ขึ้น

ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ



และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง บุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทนเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วน ไม่ต้องดำเนินการ

แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้ จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด



๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณี เช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถ มีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน



- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผล ให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่



กิจกรรมการสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

ตำบลยางสักกระโหล่ม จากคำบอกเล่า หมู่บ้านแห่งนี้ นางสาวโพเป็นผู้มาก่อตั้ง เดิมบริเวณนี้เป็นบ้านร้างปกคลุมด้วยป่าละเมาะและต้นยางขนาดใหญ่หลายต้น "เสापือบ้าน" เป็นเสาไม้แท่ง เนื้อแข็ง ลักษณะกลมสูงประมาณ ๑.๗๐ เมตร ปลายเสาเป็นทรงดอกบัวตูมแยกเป็น ๔ กลีบมีลวดลายรอบ ๆ เสาปือ จะเห็นรูปทั้ง ๔ ด้านๆละ ๒ รู แต่รูห่างจากพื้นดินประมาณ ๕ นิ้วที่ตั้งของเสาปือจะอยู่ตรงกลางของหมู่บ้าน เพราะเชื่อว่าเสาปือนี้จะช่วยให้เกิดความอยู่ดีกินดี แต่ฝั่งไม่นานชาวบ้านเกิดล้มตายเป็นจำนวนมาก จึงต้องนิมนต์พระมาสดทำบุญ ๓ คืนจากนั้นชาวบ้านก็ได้อยู่อย่างมีความสุขมาจนถึงปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ ใน ๑๔ องค์การบริหารส่วนตำบลของ อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี ได้รับยกฐานะจากสภาตำบล เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย และมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๗ บ้านยางสักกระโหล่ม อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอม่วงสามสิบ ประมาณ ๙ กิโลเมตร และอยู่ห่างจาก จังหวัดอุบลราชธานี ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร

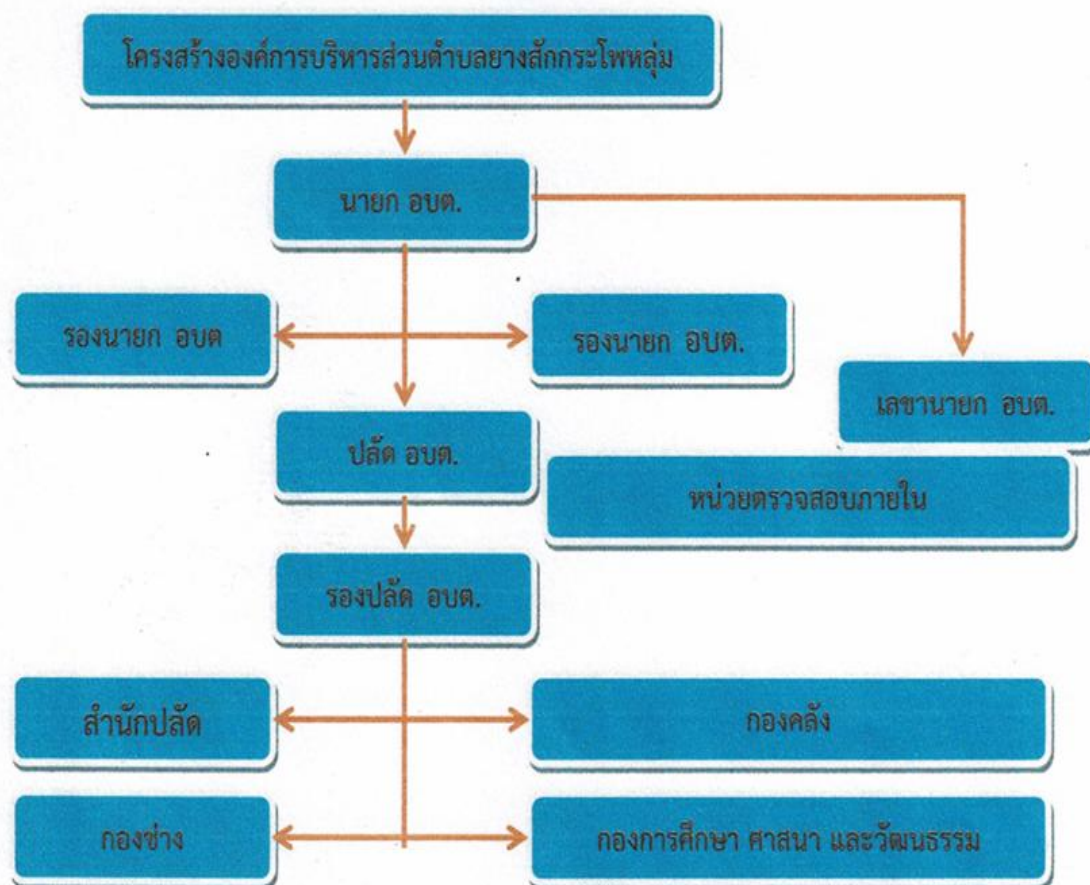
ที่ตั้งของตำบลยางสักกระโหล่ม ตั้งอยู่ทิศตะวันออกของอำเภอม่วงสามสิบ ระยะห่าง ประมาณ ๙ กิโลเมตร มีเนื้อที่ทั้งหมด ๖๘.๓๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๒,๖๙๓.๗๕ ไร่

ที่ตั้งสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม หมู่ที่ ๗ บ้านยางสักกระโหล่ม อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอม่วงสามสิบ ประมาณ ๙ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดอุบลราชธานี ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร

พิกัด ตำแหน่งที่ตั้ง (GPS) ละติจูด ๑๕.๔๓๓๑๘๘๒๔๓๕ , ลองจิจูด ๑๐๔.๘๒๑๕๓๔๐๘๖.

- **ทิศเหนือ** มีเขตติดต่อกับ ตำบลม่วงสามสิบ และ ตำบลเตย อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี
- **ทิศใต้** มีเขตติดต่อกับ ตำบลหัวเรือ และ ตำบลชีเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
- **ทิศตะวันออก** มีเขตติดต่อกับตำบลเตย, ตำบลโพธิ์เมือง อำเภอม่วงสามสิบ และ ตำบลแพงใหญ่ อำเภอเหล่าเสือโก้ก จังหวัดอุบลราชธานี
- **ทิศตะวันตก** มีเขตติดต่อกับ ตำบลหนองไข่นก และ ตำบลโพธิ์แพง อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม



โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มประกอบด้วยฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ดังนี้.-

๑. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จำนวน ๔ คน ประกอบด้วย

๑.๑ นายรัฐชัย	ธนรุ่งเรืองพร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม
๑.๒ นายสมบุญ	ไชยกาล	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม
๑.๓ นางสุพรรณิ	สุตัญตั้งใจ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม
๑.๔ นายกยสิทธิ์	ชาวนา	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม



๒. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๑ คน ประกอบด้วย

๒.๑ นายไสว	ผาสุนิตย์	ประธานสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม
๒.๒ นายสุตใจ	พันธ์วงศ์	รองประธานสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม
๒.๓ นายจิระพันธ์	พุทธพงศ์	สมาชิกสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม หมู่ที่ ๑
๒.๔ นายเฉลิมศักดิ์	ศุภลักษณ์	สมาชิกสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม หมู่ที่ ๒
๒.๕ นายนวลศรี	ปลื้มจิตร	สมาชิกสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม หมู่ที่ ๓
๒.๖ นายเศรษฐพิชญ์	จรรย์รัตนวิรุฬห์	สมาชิกสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม หมู่ที่ ๕
๒.๗ นายสุตใจ	พันธ์วงศ์	สมาชิกสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม หมู่ที่ ๖
๒.๘ นางสาวนวลจันทร์	สกุลโกน	สมาชิกสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม หมู่ที่ ๗
๒.๙ นายแสงสุข	บุญทา	สมาชิกสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม หมู่ที่ ๘
๒.๑๐ นางสาวเกษร	เทพารักษ์	สมาชิกสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม หมู่ที่ ๙
๒.๑๑ นายสุวรรณ	แก้วใส	สมาชิกสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม หมู่ที่ ๑๐
๒.๑๒ นางเกวลิน	สายสุพรรณ	สมาชิกสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม หมู่ที่ ๑๑
๒.๑๓ นายทองกร	จิตรสิงห์	เลขานุการสภา อบต.ยางสักกระโหล่ม (ปลัด อบต.)

๓. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๗ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๓ อัตรา

สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

มีหน้าที่ พิจารณาทำความเข้าใจ สนับสนุนงานเสนอแนะและดำเนินงานตามกฎหมายและระเบียบคำสั่งที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น การอนุญาต การอนุมัติ การดูแลผลประโยชน์ของ อบต. การประกอบการค้าซึ่งเป็นที่ยกย่องหรืออาจเป็นอันตรายแก่สุขภาพและหน้าที่อื่นตาม พ.ร.บ.สาธารณสุข การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา จัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ จัดให้มีสุสานฌาปนสถาน บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎรจัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ เทศพาณิชย์ จัดให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ จัดให้มีและบำรุงสงเคราะห์มารดาและเด็ก จัดให้มีและบำรุงโรงพยาบาล จัดให้มีการสาธารณสุข การ จัดให้มีการจัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษาจัดให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความเรียบร้อยของท้องถิ่น กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข และหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย หรือกฎหมายบัญญัติ ให้เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลการจัดการให้ความสะดวก และรักษาความสงบเรียบร้อยในการเลือกตั้งของแต่ละหน่วยเลือกตั้งที่อยู่ในท้องที่การจัดการให้ความสะดวก และรักษาความสงบเรียบร้อย ในการเลือกตั้ง การขออนุมัติจ้างลูกจ้าง และคนงานองค์การบริหารส่วนตำบล การขออนุมัติเลื่อนขั้นเงินเดือนลูกจ้าง คนงาน และพนักงานส่วนตำบล ประจำปี การขออนุมัติ ใช้จ่ายเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต.จังหวัด แต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนพนักงานส่วนตำบลผู้ถูกกล่าวหา



กระทำผิดวินัย เป็นเจ้าหน้าที่งบประมาณ เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา เป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมโรคระบาดสัตว์ เป็นกรรมการควบคุมรักษาทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้เก็บรักษาเอกสารสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ตรวจฎีกาเบิกจ่ายเงิน ลงนามถอนเงินจากธนาคาร เป็นกรรมการรักษาเงิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินภาษีโรงเรือน เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินภาษีบำรุงท้องที่ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ประเมินภาษีป้ายเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ควบคุมการฆ่าและออกใบอนุญาตการฆ่าและ การจำหน่ายเนื้อสัตว์ เป็นเจ้าหน้าที่ดับเพลิง เป็นเจ้าหน้าที่พัสดุ เป็นเจ้าหน้าที่จัดทำรายงานประจำปี เป็นกรรมการตรวจรับวัสดุและกรรมการควบคุมการก่อสร้าง เป็นกรรมการตรวจสภาพอาคาร เป็นกรรมการควบคุมการรับส่งเงิน เป็นกรรมการอำนวยการศึกษา เป็นกรรมการประชาสัมพันธ์ เป็นกรรมการจัดงานประจำปีอันเป็นประเพณีท้องถิ่น หรืองานราชพิธี งานรัฐพิธี เป็นกรรมการช่วยเหลือและบรรเทาทุกข์ประชาชน ในท้องถิ่นในกรณีเกิดภัยธรรมชาติ และสาธารณภัยต่าง ๆ เป็นต้น ฝึกอบรมและให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา ตอบปัญหาชี้แจงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน นอกจากปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นแล้วยังทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณของงานที่รับผิดชอบ ติดต่อประสานงานวางแผนมอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขติดตามประเมินผลและแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานที่ได้รับมอบหมาย

ตำแหน่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ คน

๑. นายทองกร จิตรสิงห์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง)
๒. นางสาววรรณภา ทองเพชร รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น)

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันสาธารณภัย งานรัฐพิธี งานจัดทำแผนพัฒนา งานวิชาการ งานงบประมาณงานการประชุมสภา อบต. งานอำนวยการและประสานราชการ งานเลือกตั้งสภา อบต.งานข้อมูลการเลือกตั้ง การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นฝ่ายในสำนักปลัด จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

๑. สำนักปลัด โดยการควบคุม ดูแลของหัวหน้าสำนักปลัด

- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๒. ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานประชาสัมพันธ์



- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตำแหน่งในสำนักปลัด มีจำนวน ๑๕ คน

๑. นางสาวณัฐชพิมพ์ พิมพ์ทอง	หัวหน้าสำนักปลัด
๒. นางยุพา บุญมาศรี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๓. นายนนทพล ธรรมปรัชญากุล	นิติกรปฏิบัติการ
๔. นางสาวปาริชาติ เปื่องบน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๕. นายพิชิต คุ้มพร	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๖. นางสาวอติญา มูลจันดา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๗. จ.อ.ปรีชา อุปชัย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๘. นางสาวสิริกร ป้องกัน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๙. จ.ส.ท.สันต์ชัย พลหาญ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน
๑๐. นางสาวชिरาภรณ์ เขิงยุทธ	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญการ
๑๑. นางสาวธิดาวรรณ วุฒิพรหม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. -ว่าง-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๓. นางสาวสะอาดศรี ศุภลักษณ์	ภารโรง
๑๔. นายณรินทร์ บางใบ	คนงาน
๑๕. นายสุเทพ ศุภลักษณ์	ยาม

๓.๒ กองคลัง

มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลของประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ กองคลัง

๑.๒ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน
- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน
- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท
- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย



- งานการบัญชี
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

๒.๑ งานพัฒนารายได้

- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า
- งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต
- งานประเมินภาษี
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- งานจัดซื้อ จัดจ้าง
- งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุ ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง
- งานควบคุมตรวจสอบการรับการจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์
- งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน
- งานควบคุมตรวจสอบพัสดุประจำปี
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตำแหน่งในกองคลัง มีจำนวน ๙ คน

๑. นางจิรนนท์	แสนทวีสุข	ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นางสาววาสนา	กุลวงศ์	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
๓. นางสาวอรสา	ชีระมาตย์	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
๔. นางสาวชนิสรา	พานิชกุล	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ
๕. นางสาวกนกวรรณ	โกกาพันธ์	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
๖. นางนิภา	รักษา	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
๗. นางสาวกมลชนก	บุญนูน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
๘. นางสาวสันศินีย์	สุบุญณ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๙. -ว่าง-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

๓.๓ กองช่าง

มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบ ไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตาม



ระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๒ งานสำรวจ ออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานสำรวจออกแบบและเขียนแบบ
- งานวิศวกรรม
- งานประมาณราคา
- งานจัดทำราคากลาง
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย
- งานออกแบบและบริการข้อมูล
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานตรวจสอบการก่อสร้าง
- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานสาธารณูปโภค_มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานเกี่ยวกับการประปา
- งานสถานีสูบน้ำ
- งานซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานวางระบบผังเมือง
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตำแหน่งในกองช่าง มีจำนวน ๗ คน

- | | |
|-------------------------|---|
| ๑. นายสุวัฒน์ แสนทวีสุข | ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๒. -ว่าง- | วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) |
| ๓. -ว่าง- | นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) |
| ๔. -ว่าง- | เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) |



๕. นายจิระนันท์ กำทอง	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน
๖. นายธนากร วงศ์บุญ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๗. นายไชยา สายแวว	พนักงานขับรถยนต์

๓.๔ กองการศึกษา

มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุน เพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๒ งานคือ

๑. งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานแผนงานและวิชาการ
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานประสานกิจกรรม
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานวางแผนและโครงการ
- งานนิเทศการศึกษา
- งานติดตามและประเมินผล
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ

- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- งานกิจการโรงเรียน
- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมประเพณี ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- งานพิธีทางการศาสนา
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก



- งานการศึกษาปฐมวัย

ตำแหน่งในกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม มีจำนวน ๑๒ คน

๑. นางปรมาภรณ์	สุรสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)
๒. นางพรรณนิภา	การะเกษ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๓. นางสาวรรณนา	บัวจันทร์	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
๔. นางสาวชุนาภรณ์	จอมหงษ์	ครู อันดับ ค.ศ. ๓
๕. นางปรานี	สุบุญ	ครู อันดับ ค.ศ. ๓
๖. นางละออ	ละดาร์	ครู อันดับ ค.ศ. ๒
๗. นางเยาวเรศ	บุญจรร	ครู อันดับ ค.ศ. ๒
๘. นางสาวไพฑูรย์	คำภา	ครู อันดับ ค.ศ. ๒
๙. นางวิมล	บางใบ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๑๐ นางสาววันนา	สิงห์แก้ว	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ).
๑๑. นางสาววัชรภรณ์	โต๊ะชาลี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๑๒. -ว่าง-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

ตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวน ๑ คน

๑. -ว่าง-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
-----------	--

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษา คุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่



(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฝึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไก ที่เกี่ยวข้องจาก แนวตั้งสู่ แนวนราบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทนทานวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ พื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัย อย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม



- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อปท.

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืนโดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.)ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตร

๓. เป้าหมาย

๓.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ USA) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๕ ดอลลาร์ USA) ต่อคนต่อปี

๓) ผลิภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๒.๕ ต่อปี



๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ย ร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณ การส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๓.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๓.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

๒) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน

๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๔.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ทุนมนุษย์ของประเทศไทยยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และ ทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงานในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทักษะคนและพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

๔.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความ



เป็นธรรม ในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของ คุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่ม ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความ เหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่าง กัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่ม ศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่ง ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

๔.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน การ พัฒนา ๕ ปี ต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมี การพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลผลิตการ ผลิต ของประเทศเพิ่มขึ้น การลงทุน ภาครัฐและเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมาจากความ ร่วมมือกัน มากขึ้น ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น และประเทศไทยมีขีด ความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจสูงขึ้นนอกจากนี้ ยังเน้นให้เศรษฐกิจรายสาขามีการเติบโต อย่างเข้มแข็ง ภาคการเกษตรเน้น เกษตรกรรมยั่งยืนและให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น มีการพัฒนา เมืองอุตสาหกรรมนิเวศ การท่องเที่ยวสามารถทำรายได้และแข่งขันได้มากขึ้นวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น ภาค การเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนา ในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และ การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และ ลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจก และขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิด จาก สาธารณภัย

๔.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่ง คั่งและยั่งยืน เน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของ ประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง ประชาชนใน จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษาและการประกอบ อาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความ มั่นคงกับนานา ประเทศในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ

๔.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

(๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความ โปร่งใส ทันสมัย คล่องตัวมีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

(๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการ คลังภาครัฐ เพื่อให้ การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้ มาตรฐานสากล เพื่อให้ ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตาม ความต้องการ



(๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

(๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใสและยุติธรรม และ

(๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความ ทันสมัย เป็นธรรม และ สอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๔.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นในเรื่องการ ลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางราง และทางน้ำ เพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดความสามารถใน การรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานในกรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์และการ อำนาจความสะดวกทางการค้าการพัฒนา ด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการ พังพาท้าชธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการ พัฒนาด้านสาธารณสุขการ (น้ำประปา)

๔.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม การเพิ่ม ความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ ประเทศ และการเพิ่มความสามารถในการ ประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขันของภาค การผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ มุ่งเน้นในเรื่องการลด ช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจาย รายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น การเพิ่มจำนวนเมือง ศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมือง น่ายอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการ ผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการเพิ่มมูลค่าการ ลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจ ใหม่บริเวณชายแดน

๔.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา การพัฒนาจึงมุ่งเน้นใน เรื่องการมีเครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียง เศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็ม ศักยภาพ การเพิ่มระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและ ภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยเป็น ฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาค อาเซียน และเอเชียรวมทั้งมีการ พัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชีย ตะวันออก และเอเชียใต้ และประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับ

๑.๔ แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“ เมืองน่ายอยู่ทันสมัย เกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง เศรษฐกิจชีวภาพ ศูนย์กลางการค้า การลงทุนเมือง ท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล”

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัดอุบลราชธานี

จังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัด ไว้ ๕ ประเด็นการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่ายอยู่ทันสมัย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมเกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง



ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย

๑) วัตถุประสงค์

(๑) การสร้างเสริมพลเมืองให้มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

(๒) การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ

(๓) ระบบสาธารณสุขปึกแผ่นพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัยเป็นมิตรกับ

สิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

(๔) พัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

(๑) เด็กไทยมีระดับสติปัญญาเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ (วัดปี ๒๕๖๙)

๑.๑ ร้อยละ ๙๐ เด็กอายุ ๐ - ๕ ปี ได้รับการตรวจประเมินพัฒนาการ

๑.๒ ร้อยละ ๘๕ เด็กอายุ ๐- ๕ ปี มีพัฒนาการสมวัย

๑.๓ ร้อยละ ๗๐ ของเด็กพัฒนาล่าช้าได้รับการกระตุ้นพัฒนาการด้วย TEDA๔1 หรือเครื่องมือ

มาตรฐานอื่น

(๒) ร้อยละของผลการทดสอบขั้นพื้นฐานระดับชาติ O-net (แยกรายกลุ่มสาระการเรียนรู้)

มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๕๐ ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

(๓) ร้อยละของคุณภาพชีวิตคนจังหวัดอุบลราชธานีทุกกลุ่มวัย ผ่านตามเกณฑ์

(๔) ร้อยละของโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขปึกแผ่นได้รับการยกระดับมาตรฐานเพื่อ

เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในจังหวัดอุบลราชธานี เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ ต่อปี

(๕) มีชุมชนจัดการขยะเหลือ ๐ ชุมชนคาร์บอนต่ำจำนวน ๒๕ ชุมชนต่อปี (อำเภอละ ๑ ชุมชน)

(๖) สัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ต่อปี

(๗) สถิติอาชญากรรมลดลง ร้อยละ ๕ ต่อปี

(๘) ร้อยละจำนวนเครือข่ายในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับการพัฒนา

ฟื้นฟูความรู้ทักษะการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ ๖๐ ต่อปี)

(๙) ลดจุดความร้อน (Hotspot) ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ย ๓ ปีย้อนหลัง

(๑๐) ประสิทธิภาพของการเฝ้าระวัง ควบคุมป้องกันโรคอุบัติใหม่ อุบัติซ้ำที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพคน

อุบลราชธานี

(๑๑) บุคคลไร้สถานะเข้าสู่กระบวนการจัดทำบัตรประจำตัวบุคคลไร้สถานะ (บัตรเลข ๐)

ร้อยละ ๑๐

๓) แผนงาน/แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)

(๑) การขับเคลื่อนให้จังหวัดอุบลราชธานีเป็นศูนย์กลางสุขภาพ (Medical Hub) เป็นศูนย์กลางการรักษาผู้ป่วยที่เด่นชัดและโดดเด่นเฉพาะด้าน

(๒) การพัฒนาเป็นเมืองสุขภาวะดี มีความพร้อมในการตอบสนองทุกความต้องการของผู้อยู่อาศัยในทุกด้าน และมีสิ่งอำนวยความสะดวก



- (๓) การพัฒนาระบบความปลอดภัย โครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
- (๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการเข้าถึงบริการทางการศึกษาตลอดชีวิตอย่างเท่าเทียม
- (๕) การรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของประชาชน
- (๖) การพัฒนาพลังงานทดแทนและพลังงานสะอาด
- (๗) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมเกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง

๑) วัตถุประสงค์

- (๑) เพื่อส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรยกระดับการผลิตให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้ง สร้างมูลค่าสินค้าเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการด้วยระบบตลาด นำการผลิต บนพื้นฐานข้อมูล Big Data ด้านการเกษตร และใช้ประโยชน์จากดิจิทัลแพลตฟอร์ม
- (๒) เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพเกษตรกรกรม สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดการรวมกลุ่มเกษตรกรและเชื่อมโยงเครือข่ายกับภายนอกอย่างเข้มแข็ง และลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้
- (๓) เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวและสร้าง ภูมิคุ้มกันรองรับการเกิดภัยพิบัติธรรมชาติและโรคระบาด

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

- (๑) อัตราการขยายตัวของมูลค่าสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์แปรรูปสินค้าเกษตรจังหวัด เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ใน ปี ๒๕๖๐
- (๒) จำนวนฟาร์ม (ปศุสัตว์ ประมง วิสาหกิจชุมชน และกลุ่มแปรรูปสินค้าเกษตร) ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ในปี ๒๕๖๐
- (๓) รายได้เฉลี่ยทางการเกษตรของเกษตรกรเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐ ในปี ๒๕๖๐
- (๔) จำนวนพื้นที่เกษตรกรรมได้รับการบริหารจัดการและฟื้นฟู จำนวน ๑๐๐,๐๐๐ ไร่/ปี

๓) แผนงาน/แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)

- (๑) ส่งเสริมการผลิตการแปรรูป และบริหารจัดการสินค้าเกษตร มูลค่าสูงสู่สากล
- (๒) ส่งเสริมพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน เป็นผู้ประกอบการธุรกิจสมัยใหม่อย่างครบวงจร
- (๓) สร้างภูมิคุ้มกันทางการเกษตรต่อการเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติและโรคระบาด
- (๔) ส่งเสริมพลังงานทดแทนเศรษฐกิจฐานราก และอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรดินและน้ำเพื่อการเกษตรเพื่อการทำเกษตรมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ

๑) วัตถุประสงค์/แผนงาน

- (๑) ส่งเสริมการนำผลงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชีวภาพมาประยุกต์ใช้งาน และยกระดับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่อย่างมีมาตรฐาน
- (๒) สร้างมูลค่าเพิ่ม และมูลค่าใหม่จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด



๑) จำนวนเกษตรกร และผู้ประกอบการที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีและพัฒนาความรู้ทักษะในการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรชีวภาพ จำนวน ๑๐,๐๐๐ ราย

(๒) จำนวนสินค้านวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นจากฐานทรัพยากรชีวภาพ จำนวน ๒๐๐ รายการ

(๓) มูลค่าทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการใช้ประโยชน์ทรัพยากรชีวภาพของพื้นที่ ๖๐๐ ล้านบาท

๓) แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

(๑) ถ่ายทอดเทคโนโลยี ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ให้แก่เกษตรกร กลุ่มเกษตรกรและผู้ประกอบการ เพื่อให้สามารถแปรรูปและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) สร้างและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมมาตรฐาน และส่งเสริมการเข้าถึงการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากฐานชีวภาพสู่สากล

(๓) สร้างผลิตภัณฑ์มูลค่าสูงเพื่อเป็นผลิตภัณฑ์หลักของจังหวัดอุบลราชธานี (Ubon Premium Products) ด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม

(๔) เสริมสร้างการตลาดและการผลิตให้แก่อุตสาหกรรมบนฐานชีวภาพของเพื่อผลักดันให้อุบลราชธานีเป็น Bioeconomy Hub ของพื้นที่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน

๑) วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อพัฒนาศักยภาพการค้าชายแดนสู่ประเทศเพื่อนบ้านและอนุภูมิภาคน้ำโขง

(๒) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการสู่ตลาดสากล

(๓) เพื่อยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้คุณภาพมาตรฐานสู่สากล

(๔) เพื่อสร้างโอกาสในการเข้าถึงและขยายช่องทางการตลาดทุกระดับ

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

(๑) มูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๓ (ใช้ฐานปี ๒๕๖๕)

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) นอกภาคเกษตร เป้าหมาย ๕ ปี ร้อยละ ๓ (ใช้ฐานปี ๒๕๖๕)

(๓) รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔ ต่อปี

๓) แผนงาน/แนวทางการพัฒนา (กลยุทธ์)

(๑) การเสริมสร้างศักยภาพการค้าชายแดน

(๒) ส่งเสริมผู้ประกอบการและ SMEs เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

(๓) พัฒนาผู้ประกอบการและแรงงานด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

(๔) สร้างโอกาสเข้าถึงตลาดและขยายช่องทางการตลาดทั้งในและต่างประเทศ

(๕) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการขยายตัวด้านการค้าการลงทุน

ลงทุน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่งความสุข หลายมิติ สู่สากล

๑) วัตถุประสงค์/แผนงาน

เพิ่มศักยภาพและสร้างมูลค่าด้านการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ

๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ทางการท่องเที่ยว ร้อยละ ๒ ต่อปี



(๒) จำนวนแหล่งท่องเที่ยวหรือสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา ๒ แห่งต่อปี

๓) แนวทางการพัฒนา/กลยุทธ์

(๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมท่องเที่ยวสู่สากล

(๒) การพัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้าและบริการ รูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลาย ให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน

(๓) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยว

(๔) การประชาสัมพันธ์และการตลาดด้านการท่องเที่ยว การส่งเสริมวิถีและวัฒนธรรมท้องถิ่นและการสร้างความเชื่อมั่นของนักท่องเที่ยว

(๕) การส่งเสริมการบูรณาการการบริหารจัดการการท่องเที่ยวและสนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศ

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

๒.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

"บริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ก้าวไกลการศึกษา รักษาประเพณี

กีฬาเด่น เนนถนนลาดยาง ไฟฟ้าสว่าง

ประปาสะอาด ชุมชนปราศจากยาเสพติด

พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมอาชีพสู่เศรษฐกิจแบบพอเพียง

หลักเลียงความยากจน สร้างชุมชนสวัสดิการ

ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดเวลา "

"๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการพัฒนาการก่อสร้างถนน ทางเท้า วางท่อระบายน้ำ ขุดร่องน้ำ

๑.๒ แนวทางการพัฒนาการก่อสร้างหอกระจายข่าว

๑.๓ แนวทางการพัฒนาขยายเขตไฟฟ้า ซ่อมแซมไฟฟ้า

๑.๔ แนวทางการพัฒนาการก่อสร้างอาคาร สถานที่ราชการ และปรับปรุงศาลาประชาคม ลานกีฬา ลานอเนกประสงค์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมอาชีพต่างๆ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

๓.๑ แนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

๓.๒ แนวทางการพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ

๓.๓ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งของชุมชน

๓.๔ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมงานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๔.๑ แนวทางการพัฒนาด้านควบคุมและป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาดในชุมชน



๔.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมเวชภัณฑ์และครุภัณฑ์ทางการแพทย์ใน การป้องกันโรคติดต่อ และโรคระบาด ในชุมชน

๔.๓ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพและบริการสาธารณสุข

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๕.๑ แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล คณะผู้บริหารและสมาชิก อบต.

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา

๖.๑ การจัดตั้งศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน

๖.๒ การจัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ

๖.๓ การพัฒนาด้านศาสนา วัฒนธรรม

๖.๔ การส่งเสริมสนับสนุนประเพณีต่าง ๆ ในท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากร

๗.๒ การจัดการขยะ

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปการ ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ มีผลิตภัณฑ์ชุมชน ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๓. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้แก่เด็ก ประชาชน และบำรุงศาสนาวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. มีการจัดการด้านสังคมสงเคราะห์และผู้ด้อยโอกาสให้มีประสิทธิภาพ

๕. มีการพัฒนาคุณภาพคนการจัดการทางสังคมรักษาความสงบเรียบร้อยและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๖. มีการบริหารจัดการแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค อย่างมีประสิทธิภาพ ซ่อมแซม บำรุงรักษาให้มีคุณภาพที่ดีและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๗. เพื่อพัฒนาระบบจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการอนุรักษ์และป้องกัน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. เพื่อสร้างระบบบริหาร การพัฒนาบุคลากรและองค์กร

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ร้อยละของประชาชนเดินทางสะดวก
- ร้อยละของอุบัติเหตุลดน้อยลง
- ร้อยละของประชาชนผู้ได้รับผลประโยชน์
- ร้อยละของจำนวนสิ่งปลูกสร้าง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและอาชีพ

- ร้อยละของผู้เข้าฝึกอบรม



๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ
- ร้อยละจำนวนเด็กนักเรียน
- ร้อยละผู้ได้รับผลประโยชน์

๔. ยุทธศาสตร์สังคมสงเคราะห์และผู้ด้อยโอกาส

- ร้อยละจำนวนผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ย
- ร้อยละจำนวนคนพิการที่ได้รับเบี้ย
- ร้อยละจำนวนผู้ติดเชื้อเอดส์ที่ได้รับเบี้ย
- ร้อยละผู้ได้รับผลประโยชน์

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ร้อยละผู้ได้รับผลประโยชน์
- ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

- ร้อยละผู้ได้รับผลประโยชน์

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ร้อยละพนักงานส่วนตำบล ประชาชน ผู้ได้รับผลประโยชน์
- ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ
- ร้อยละผู้ได้รับผลประโยชน์

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนา การจัดองค์กร

- ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ
- ร้อยละผู้ได้รับผลประโยชน์
- ร้อยละผู้ใช้บริการศูนย์

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๖ กลยุทธ์

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๓. การส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. การพัฒนาสังคมสงเคราะห์และผู้ด้อยโอกาส
๕. การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
๖. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๗. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. การบริหารจัดการที่ดีและพัฒนาบุคลากรและองค์กร



๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน



๓ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

ด้วยสภาพพื้นที่ของตำบลยางสักกระโพหลุ่มเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตรที่หลากหลาย มีแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร ประชาชนมีความรักสามัคคี มีการรักษาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงาม จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ดังนี้

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง

- ๑.๑ พัฒนาและปรับปรุงการคมนาคมและขนส่งให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนสู่ชุมชนน่าอยู่

๒. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี

- ๒.๑ ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้

๓. ด้านสวัสดิการสังคม เด็ก/สตรี/ผู้สูงอายุ และสาธารณสุขชุมชน

- ๓.๑ ส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ
- ๓.๒ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เพื่อตอบสนองตอบต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน

โครงสร้างพื้นฐานดี พัฒนาคนให้มีคุณภาพทุกด้าน ประชาชนมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนสร้างชุมชนให้

๔. ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดระเบียบชุมชน

- ๔.๑ เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
- ๔.๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูพื้นที่ป่าและสัตว์น้ำให้อุดมสมบูรณ์
- ๔.๓ พัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนและบูรณาการจัดการขยะอย่างถูกสุขอนามัย
- ๔.๔ สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ด้านพาณิชย์ การลงทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเกษตรแบบพอเพียง

- ๖.๑ บริหารจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนประกอบอาชีพ โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นดำเนินชีวิต ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

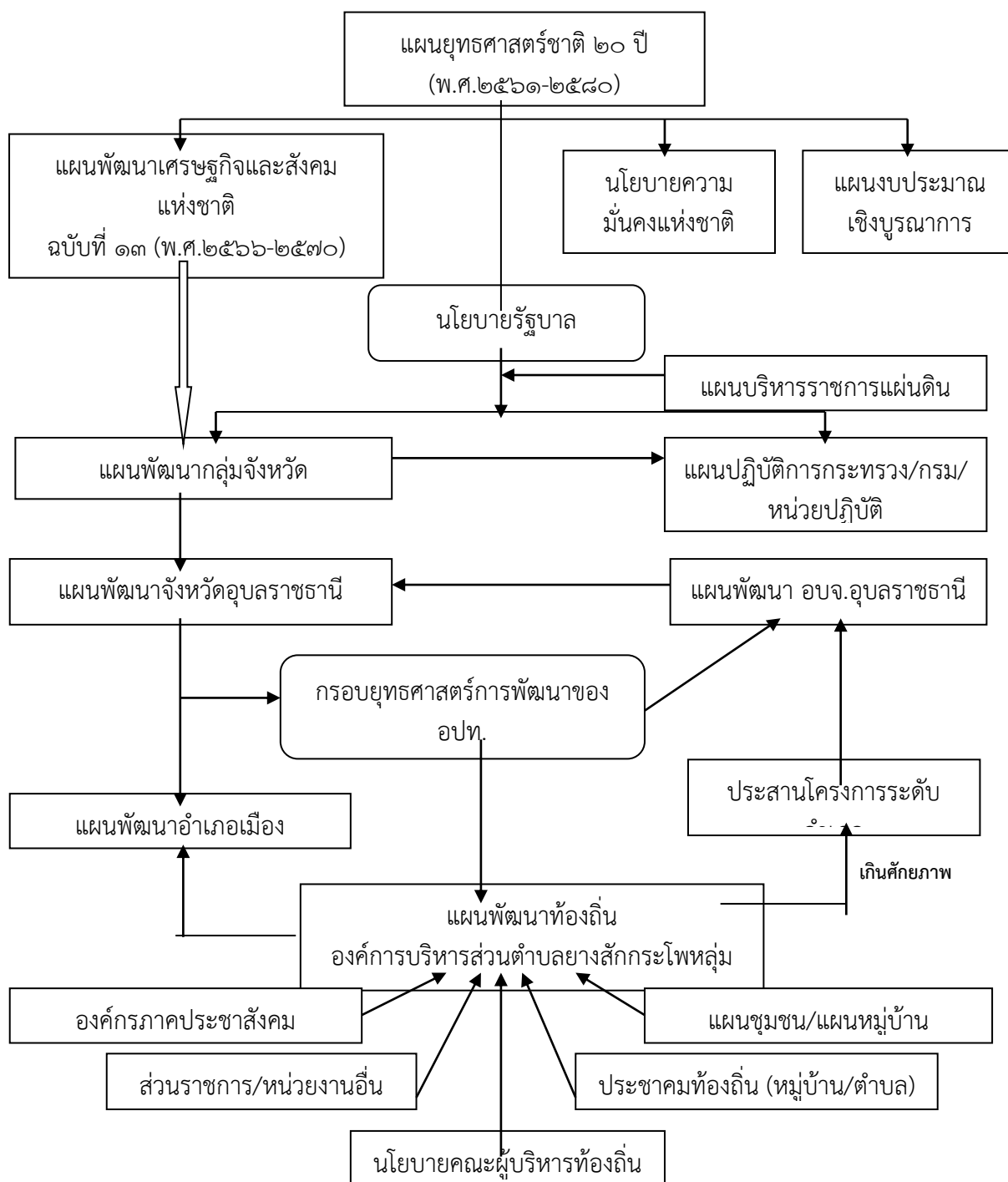
๕. ด้านการท่องเที่ยว กีฬา และงานเยาวชน

- ๕.๑ สร้างเอกลักษณ์ของชุมชน และพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๕.๒ ส่งเสริมการกิจกรรมด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๕.๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ด้านงานอำนวยการ งานบริหารและพัฒนาองค์กร ประสานงานและบูรณาการ

- ๗.๑ สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรม ส่งเสริมประชาธิปไตยและการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล
- ๗.๒ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและส่วนราชการ/หน่วยงาน/องค์กรอื่น
- ๗.๓ พัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกและบุคลากรท้องถิ่น
- ๗.๔ เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริการประชาชน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับแผนพัฒนาท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ดังแผนภาพ





ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ก็คือด้านงบประมาณ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดแก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุดส่วนอีกปัญหาที่สำคัญและจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชนคือการวางแผนผังเมืองเพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคตซึ่งปัญหา ผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆหรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหาเพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคตสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมืองเพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหาหรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

๒. เศรษฐกิจ

ในด้านเศรษฐกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ส่วนอาชีพอื่นเช่นค้าขายธุรกิจรับเหมาข้าราชการรัฐวิสาหกิจยังถือเป็นส่วนน้อยเมื่อเทียบการทำงานในภาพรวมแล้วเมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจไม่มีพืชเศรษฐกิจ ที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอกดังนั้นจึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจ ภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่น ๆ สร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้นในด้านศักยภาพในการบริหารงานการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่าง ๆ เช่นปัญหาโครงสร้างพื้นฐานปัญหาด้านสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องน้ำปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนบางปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัดเพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐาน ในด้านเศรษฐกิจกระตุ้นการใช้จ่ายการลงทุนภายในท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลชี้เหล็ก ให้ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

๓. ด้านสังคม

สังคมโดยรวมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ยังเป็นสังคมชนบท กรรมวิธีทางด้านการเกษตรยังอาศัยแรงงานคนยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้นแต่ประชาชนก็ยังไม่ใช่สิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและป้องกันปัญหา ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติด

๑. ปัญหาการอพยพแรงงานในฤดูแล้งทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมาย
๒. ปัญหาสวัสดิการของผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์
๓. ปัญหาฝนแล้ง
๔. ปัญหาศิลปวัฒนธรรมประเพณีไทยถูกละเลยจากเยาวชน
๕. ปัญหาน้ำท่วมพืชผลทางการเกษตร และไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ



ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมดจะต้องมีการประชุมหมู่บ้านเพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกันในอนาคต

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ถือว่า ไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปของภาคตะวันออกเฉียงเหนือไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศสภาพพื้นที่ป่าแหล่งน้ำ ถือว่า มีความใกล้เคียงกันมากด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ถือเป็นปัญหาสำคัญเช่นปัญหาการจัดเก็บขยะปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน ออกกำลังกาย ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ถือว่าไม่รุนแรงมากนักเพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไปและการขยายตัวของชุมชนไม่มากทำให้ปัญหาด้าน ต่าง ๆ ไม่รุนแรง ปริมาณขยะในแต่ละวันก็ไม่มากนัก แต่น่าจะเป็นปัญหาที่ต้องเร่งหาแนวทางการบริหารจัดการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

๕. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

การเพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และถึงขั้นสูงสุดอุดมศึกษาขาดการส่งเสริมด้านการศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นก่อสร้างห้องสมุด และจัดหาสื่อการเรียนรู้ในห้องสมุดประจำหมู่บ้าน โรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขาดแคลนห้องสมุดและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ประชาชนขาดการศึกษาทักษะอาชีพใหม่ๆขาดแคลนอาคาร สื่อการเรียนการสอน ทักษะทางการศึกษาของบุคลากร ทุนการศึกษา อาหาร อาหารเสริม(นม) พืชต่าง ๆ รวมตลอดไปถึงขาดส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ทางการศึกษาเยาวชนรุ่นใหม่ได้รับวัฒนธรรมต่างชาติที่ไม่ดีมาเป็นสาเหตุให้ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ ภูมิปัญญาท้องถิ่นกำลังเลือนลางหายไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์

๖. ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้นถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา”ซื้อเสียง” ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้งซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ ตามมามากมายในอนาคตปัญหาด้านการเมืองการบริหารสามารถแยกเป็นข้อๆดังนี้

๑. ปัญหาการซื้อเสียง

๒. ปัญหาสังคมระบบอุปถัมภ์โดยสังคมท้องถิ่นยังใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นตัวตัดสินใจอยู่เหนือ

เหตุผล

๓. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์กรส่วนท้องถิ่นมีความเชื่องช้า

จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น



๔. ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ๒. เป็นองค์กรที่มีงบประมาณเป็นของตนเองและสามารถใช้จ่ายงบประมาณได้โดยตราเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ๓. มีแผนพัฒนาตำบลที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นมีการประสานร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่ ๔. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ ๕. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖. องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม มีรายได้เพิ่มขึ้นทุกปีจากการลงทุนด้านเศรษฐกิจของผู้ประกอบการ	๑. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีมากแต่สามารถตอบสนองได้น้อย ๒. งบประมาณมีจำนวนจำกัดทำให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่ครอบคลุมและเพียงพอ ๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาอบต. จำนวนน้อย ๔. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน การให้ความอิสระขององค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค ๕. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น ๖. องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มไม่มีงบประมาณที่เพียงพอในการพัฒนาตำบล



ศักยภาพ / โอกาส (Opportunity : O)	อุปสรรค / ข้อจำกัด (Threat : T)
๑. มีเส้นทางคมนาคมสายหลักสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ ๒. พื้นที่ในเขต อบต.ยางสักกระโหล่ม เหมาะสำหรับการเกษตรไม่มีปัญหาเรื่องแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๓. ตำบลยางสักกระโหล่มมีพื้นที่สาธารณะเหมาะแก่การพัฒนาเป็นสวนสาธารณะหรือเป็นแหล่งท่องเที่ยว ๔. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียนถึงมัธยมตอนต้น ๕. มีศูนย์การเรียนรู้ระบบซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง ๖. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ รวมถึงการให้บริการฟรีในเรื่องรับส่งผู้ป่วยฉุกเฉิน (๑๖๖๙) ๗. เป็นพื้นที่ที่ใกล้เคียงตัวเมืองสามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน ๘. ฝ่ายการเมืองท้องถิ่นและฝ่ายปกครองตำบลยางสักกระโหล่มประสานความร่วมมือกัน ๙. มีโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ๕ แห่งสามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ	๑. การปกครองท้องถิ่นยังไม่เข้มแข็ง ขาดความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันในการพัฒนาตำบล เช่น ด้านการเกษตร, การท่องเที่ยว , การช่วยเหลือสวัสดิการสังคมในพื้นที่ตำบลยางสักกระโหล่ม ๒. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ ๓. ภาวะความยากจนและหนี้สินของประชาชนทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตกเป็นเหยื่อของนายทุน ๔. เกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาผลผลิตทางการเกษตรได้ ต้องขึ้นอยู่กับพ่อค้าคนกลาง ๕. เกษตรกรส่วนใหญ่ยังไม่เข้มแข็ง เนื่องจากขาดความสามารถในการจัดการด้านการผลิต และการตลาด ขาดอาชีพเสริม ขาดเงินทุน ๖. ผู้ปกครองขาดความมั่นใจสถานศึกษาในพื้นที่ของตนเอง แต่นำลูกหลานไปศึกษาสถานบันการศึกษาในตัวเมือง

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาของตำบลยางสักกระโหล่ม มีดังนี้

(๑) การขยายตัวทางเศรษฐกิจชะลอตัวลงและมีความผันผวนต่ำกว่าศักยภาพของระบบเศรษฐกิจ โดยสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งมาจากการชะลอตัวของการลงทุนโดยรวมอย่างต่อเนื่อง

(๒) โครงสร้างการผลิตมีการเปลี่ยนผ่านจากภาคเกษตรและอุตสาหกรรมไปสู่บริการมากขึ้น เปิดโอกาสให้ประเทศก้าวสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ เศรษฐกิจสร้างสรรค์และดิจิทัล

(๓) ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ทำให้ภาระการคลังเพิ่มขึ้น สะท้อนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น อัตราการพึ่งพาของประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับดูแลผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่ผู้สูงอายุจำนวนมากยังมีรายได้ไม่เพียงพอในการยังชีพ

(๔) ผลิตภาพการผลิตแรงงานไทยยังต่ำ ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะและองค์ความรู้สูงทั้งปริมาณและคุณภาพเพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐ แต่ไทยสามารถดึงดูดแรงงานจากต่างประเทศ และต้องป้องกันไหลแรงงานทักษะสูงสู่ประเทศที่มีค่าแรงสูงกว่า



(๕) สังคมไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤติค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสวัฒนธรรมต่างชาติที่หลากหลาย เพราะขาดทักษะการคิด วิเคราะห์ ไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับวัฒนธรรมที่ดี เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสใหม่ของโลกได้

(๖) วัฒนธรรมอันดีงามของไทยเริ่มเสื่อมถอยและสังคมไทยมีแนวโน้มเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมากขึ้น อาทิ การให้คุณค่ากับความสนุกสนาน และความสะเทวสวาย ละเลยเรื่องวินัย มีความเห็นแก่ตัว ไม่รู้จักเสียสละไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และขาดความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังมีแนวโน้มการเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โดยเฉพาะการเข้ามาของแรงงานต่างชาติที่ก่อให้เกิดการนำเอาวัฒนธรรมต้นทางผสมผสานกับวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๗) ความเหลื่อมล้ำของกระแสวัฒนธรรมโลก ความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสาร การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ ส่งผลให้มีทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อวิถีชีวิต ทัศนคติ ความเชื่อในสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมการบริโภคของคนในประเทศ

(๘) ความไม่ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในสังคม ความขัดแย้งในเชิงความคิดเห็นทางการเมืองของกลุ่มต่าง ๆ ที่มีความรุนแรงมากขึ้น นำไปสู่ความสูญเสียต่อชีวิต ทรัพย์สิน และส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

(๙) ภาวะโลกร้อนเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติเกิดขึ้นบ่อยครั้งและมีความรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและวิถีการดำรงชีวิตของคนไทย ทั้งอุทกภัย ภัยแล้ง วาตภัยและดินถล่ม ภัยพิบัติทางธรรมชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งอุทกภัยมีแนวโน้มและความถี่มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคการผลิตและวิถีการดำรงชีวิตของคน

(๑๐) การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบ การผลิตและการค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต รูปแบบการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์กลายมาเป็นการค้าที่มีบทบาทมากขึ้น มีการยกระดับกระบวนการผลิตแบบอัตโนมัติไปสู่การใช้เทคโนโลยีที่ผสมผสาน ระหว่าง Information Technology กับ Operational Technology หรือที่เรียกว่า Internet of Things เพื่อผลิตสินค้าตามความต้องการของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น โดยหากภาคการผลิตที่ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีไม่ทัน ขาดการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม จะทำให้ความสามารถในการแข่งขันลดลง

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์จังหวัดอุบลราชธานี ยุทธศาสตร์อำเภอ และ ยุทธศาสตร์ของอปท. เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจ หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการ



เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตโดยการวางแผนวิเคราะห์ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การสาธารณูปการ
- (๓) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำทางบก
- (๖) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้



- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๕) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร



(๕) การให้บริการแก่เอกชนส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้อย่างไร ทั้งนี้ ให้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชน ควรสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มมีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณ ที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคน



เกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี้ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้น คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี้ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ มีพนักงานส่วนตำบล ๑ ราย กรณีในระยเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานวิชาการ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จะสรรหาคณะดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จะรายงานตำแหน่งขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ใช้การวางกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ดังนี้



• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

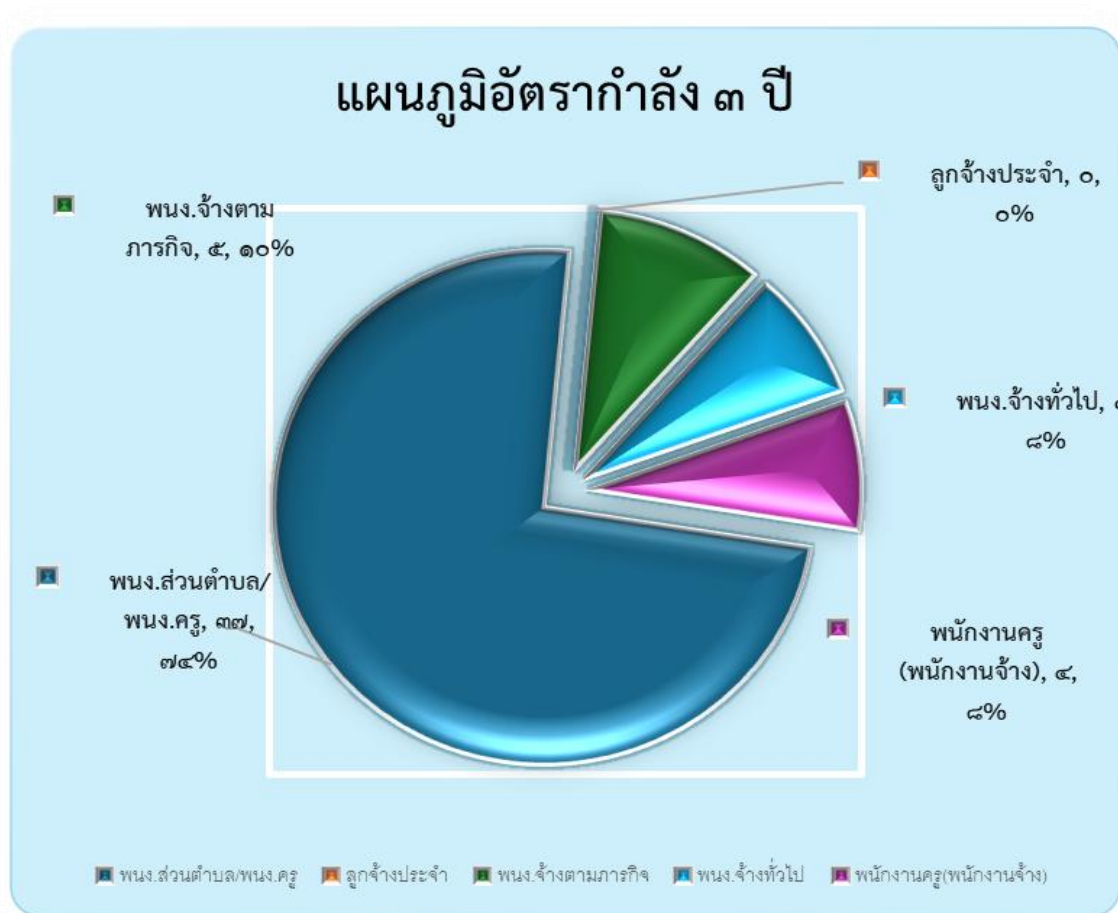
• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตารางแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

กอง/ฝ่าย	จำนวน พนักงานส่วน ตำบล/ครู	จำนวน ลูกจ้างประจำ	จำนวน พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	จำนวน พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวมส่วน ราชการ/กอง
สำนักปลัด	๑๒	-	๒	๓	๑๗
กองคลัง	๗	-	๒	-	๙
กองช่าง	๖	-	๑	๑	๘
กองการศึกษาฯ	๑๑	-	๔	๐	๑๕
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
รวม	๓๗	-	๙	๔	๕๐

แผนภูมิแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม



บันไดขั้นที่ ๘ การจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก



๖. การกิจหลัก และการกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๑ การกิจหลัก

- (๑) การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
- (๓) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๔) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๕) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- (๗) การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- (๘) การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติด และฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
- (๙) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการ

กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๑๐) การสาธารณสุข การเฝ้าระวัง และควบคุมโรคติดต่อ
- (๑๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๒) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๑๓) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- (๑๔) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก และสตรี คนชรา

คนพิการและผู้ด้อยโอกาส

- (๑๖) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๗) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๘) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- (๑๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖.๒ การกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการเกษตร
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- (๖) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบ

เรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

- (๗) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวางแผน แผนการส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

- (๘) การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๙) การจัดให้มีตลาด ที่จอดรถ และกิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- (๑๐) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๒) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมาก ในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค **SWOT ANALYSIS** เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก **SWOT ANALYSIS** องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้



๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีการกำหนดลักษณะงานที่ชัดเจน ๒. มีตัวชี้วัดในการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน ๓. มีวัฒนธรรมองค์กรแบบพี่และน้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. ส่วนมากบุคลากรมีภูมิลำเนาในท้องถิ่น ๖. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. มีความคิดต่างในการทำงาน ๒. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๓. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๔. ผู้บริหารไม่สนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ๕. บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๖. ภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. รัฐบาลมีนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐	ข้อจำกัด T ๑. กฎหมายระเบียบหลักเกณฑ์ใหม่มีการเปลี่ยนแปลง ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความซ้ำซ้อนของภารกิจและการตรวจสอบเข้มงวดจากหน่วยงานภายนอก ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๒. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๓. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. ผู้บริหารไม่สนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๕. บุคลากรขาดทักษะ ทำงานแทนกันไม่ได้
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก และมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเฝ้าต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคน กับงานที่มีเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ตามโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

(๑) สำนักปลัด มีภารกิจด้านงานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่งานนโยบายและแผน งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และกำหนดฝ่าย จำนวน ๑ ฝ่าย ดังนี้

- ๑.๑ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๑. ฝ่ายอำนวยการ รับผิดชอบงาน
 - งานบริหารทั่วไป
 - งานการเจ้าหน้าที่
 - งานนโยบายและแผน
 - งานนิติการ
 - งานประชาสัมพันธ์
 - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) กองคลัง มีภารกิจด้านงานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานสารสนเทศ และทะเบียนทรัพย์สิน และฝ่ายการเงินและบัญชี กำหนดโครงสร้าง จำนวน ๒ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี

- ๒.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

- ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้
- ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

(๓) กองช่าง มีภารกิจ งานสำรวจและออกแบบ งานควบคุมการก่อสร้าง งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานการศึกษาปฐมวัย งานวิชาการ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา งานการศึกษาในระบบและนอกระบบ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

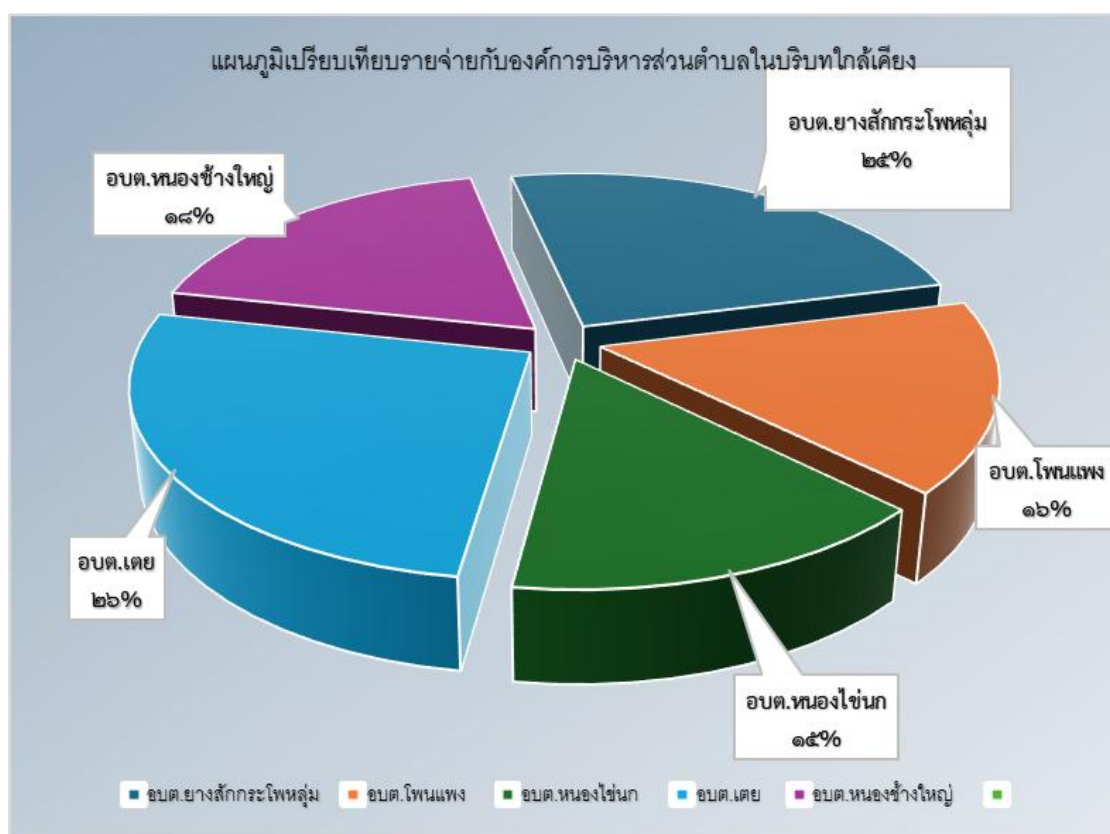
(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน มีภารกิจงานด้านงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สินการเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน ฯลฯ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๐ อัตรา ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน คือสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา ซึ่งมีคนครองตำแหน่งทั้งหมด ๓๙ อัตรา และมีตำแหน่งว่างทั้งหมด ๑๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบล ยางสักกระโหล่มมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับพนักงานส่วนตำบลยางสักกระโหล่มได้มีการโอน (ย้าย) ทำให้มีอัตราว่าง ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะได้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบของพนักงานส่วนตำบลยังมีจำนวนอัตรากำลัง ที่น้อยกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ยังมีจำนวนอัตร่าที่น้อยกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเช่นกัน

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้วิเคราะห์ปริมาณค่างานในแต่ละงานและตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มแล้ว และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบ ของพนักงานส่วนตำบล ยังมีจำนวนอัตรากำลัง ที่มีความใกล้เคียง ไม่แตกต่างกันมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

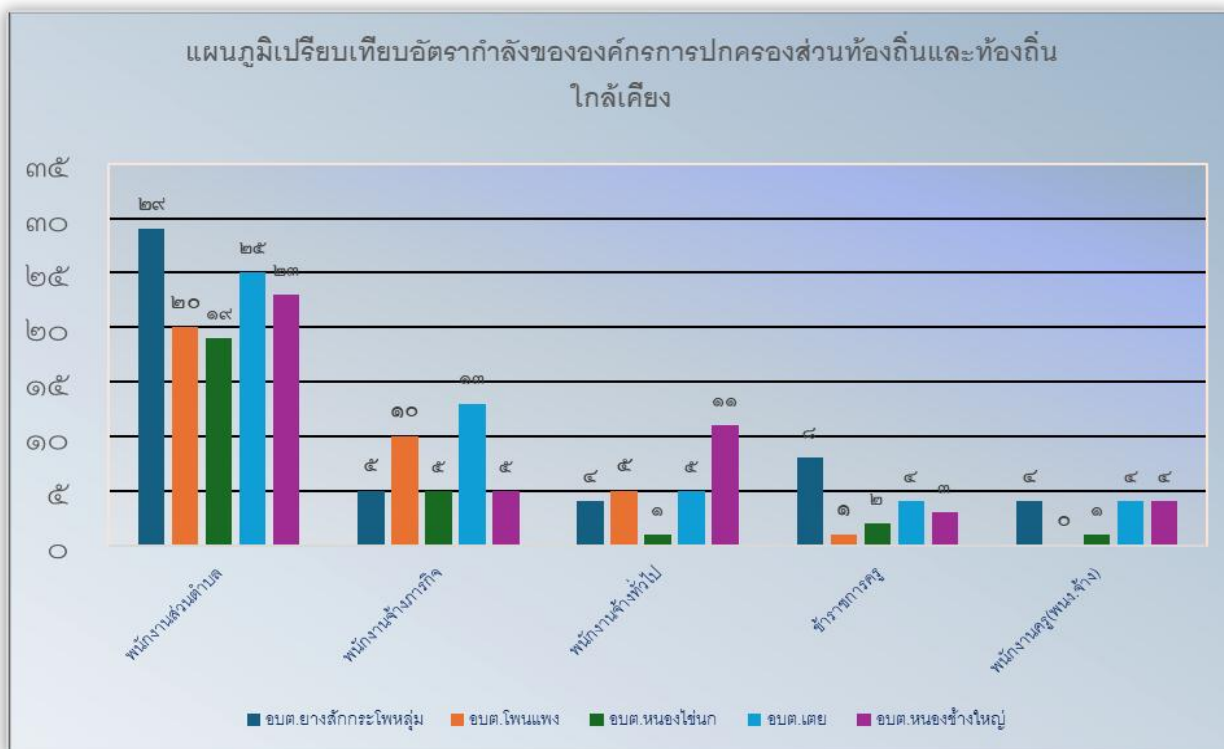
ตารางเปรียบเทียบจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ลำดับที่	หน่วยงาน	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙	หมายเหตุ
๑	อบต.ยางสักกระโหล่ม	๕๒,๐๐๐,๐๐๐	
๒	อบต.โพนแพง	๓๔,๕๐๐,๐๐๐	
๓	อบต.หนองไข่นก	๓๑,๘๘๑,๐๐๐	
๔	อบต.เตย	๕๕,๗๑๙,๔๐๐	
๕	อบต.หนองช้างใหญ่	๓๙,๐๐๐,๐๐๐	



ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

ที่	อปท.	งบประมาณ รายจ่าย ๒๕๖๔ (ตาม ข้อบัญญัติ)	พนักงาน ส่วน ตำบล (คน)	พนักงาน ครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง ตาม ภารกิจ (คน)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป (คน)	พนักงาน ครู (พนจ.) (คน)
๑	อบต.ยางสัก กระโหล่ม	๕๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๙	๘	-	๕	๔	๔
๒	อบต.โพนแพง	๓๔,๕๐๐,๐๐๐	๒๐	๑	-	๑๐	๕	๐
๓	อบต.หนองไข่นก	๓๑,๘๘๑,๐๐๐	๑๙	๒	-	๕	๑	๑
๔	อบต.เตย	๕๕,๗๑๙,๔๐๐	๒๕	๔	-	๑๓	๕	๔
๕	อบต.หนอง ช้างใหญ่	๓๙,๐๐๐,๐๐๐	๒๓	๓	-	๕	๑๑	๔



บทวิเคราะห์

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไข่นก องค์การบริหารส่วนตำบลหนองช้างใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง และ องค์การบริหารส่วนตำบลเตย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน หรือเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลทั้งหกแห่งมีอัตรากำลังแตกต่างกัน หากใช้เปรียบเทียบเรื่องความคุ้มค่าในเรื่องค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้ดูจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

(๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

(๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

(๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

(๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

(๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม โดยรวม

(๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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



๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) ๑.๑ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) ๑.๑ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสำรวจ ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสำรวจ ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานแบบแผนและก่อสร้าง	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
 ๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร



แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้พนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้กำลังคนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
 ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร
- ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้
๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒

ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

มีการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

$$\text{แทนค่า } ๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

๒๓๐ คือวันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่งมี ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือเวลาทำงานราชการทั้งสิ้น ๖ ชั่วโมง (หักเวลาพักกลางวัน/ธุระส่วนตัว ๑

ชั่วโมง)

๑,๓๘๐ คือจำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง /๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือใน๑ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐x๖๐ จะได้

๘๒,๘๐๐ นาที ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$



๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้า โดยได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ดังนี้

การวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ภารกิจงาน	ปริมาณงาน/ปี/ครั้ง	นาที/ครั้ง	เวลาทั้งหมด/ปี	จำนวนคนที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑.	สำนักปลัด อบต. (๐๑)					
	๑. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๕,๔๖๐	๕๒,๕๔๐	๓๕๒,๐๐๐	๔.๒๕	
	๒. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๕๘๐	๒๘๕	๑๖๕,๓๐๐	๒.๐๐	
	ฝ่ายอำนวยการ					
	๑. งานบริหารทั่วไป	๕๓๐	๒๙๐	๑๕๓,๗๐๐	๑.๘๖	
	๒. งานการเจ้าหน้าที่	๒๔๕	๓๕๙	๘๗,๙๕๕	๑.๐๖	
	๓. งานนโยบายและแผน	๓๒๐	๖๕๓	๒๐๘,๙๖๐	๒.๕๒	
	๔. งานนิติการ	๒๑๐	๕๖๒	๑๑๘,๐๒๐	๑.๔๓	
	๕. งานประชาสัมพันธ์	๓๙๕	๓๒๐	๑๑๓,๒๘๐	๑.๓๗	
	๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖๘๕	๑๙๕	๑๓๓,๕๗๕	๑.๖๑	
	รวม	๑๘,๓๘๔	๕๕,๒๐๔	๑,๓๓๒,๗๙๐	๑๖.๑๐	
๒	กองคลัง					
	๑. ฝ่ายการเงินและบัญชี					
	๑. งานบริหารงานทั่วไป	๕๕๖	๓๖๕	๒๐๒,๙๔๐	๒.๔๕	
	๒. งานการเงินและบัญชี	๘๕๔	๔๒๕	๓๕๒,๖๐๐	๔.๒๖	
	๒. ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน					
	๑. งานพัฒนารายได้	๙๘๖	๒๕๐	๒๔๖,๕๐๐	๒.๙๗	
	๒. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๘๕๖	๒๖๐	๒๒๒,๕๖๐	๒.๖๙	
	รวม	๓,๒๕๒	๑,๓๐๐	๑,๐๒๔,๖๐๐	๑๒.๓๗	
๓	กองช่าง					
	๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๒๔๐	๗๕๖	๑๘๑,๔๔๐	๒.๑๙	
	๓.๒ งานสำรวจ ออกแบบและควบคุมอาคาร	๓๒๖	๖๒๓	๒๐๓,๐๙๘	๒.๔๕	



	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๕๔๐	๑๘๖	๑๐๐,๔๔๐	๑.๒๑	
	๓.๔ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๖๕๒	๓๕๒	๒๒๙,๕๐๔	๒.๗๗	
	รวม	๑,๑๙๒	๑,๗๑๓	๕๒๘,๒๒๓	๖.๓๗	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๖๕๒	๓๕๐	๒๒๘,๒๐๐	๒.๗๖	
	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๗๒๕	๔๙๐	๓๕๕,๒๕๐	๔.๒๙	
	๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑,๐๙๕	๘๖๐	๙๔๑,๗๐๐	๑๑.๓๗	
	รวม	๒,๔๗๒	๑,๗๐๐	๑,๕๒๕,๑๕๐	๑๘.๔๒	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน					
	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑๙๖	๓๖๕	๗๑๕๔๐	๑.๓๕	

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน ๓ ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจงานจากแผนพัฒนา ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มจะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่มเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในทุกยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

- | | |
|--|----------|
| (๑) สำนักปลัด จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | ๑๖.๑๐ คน |
| (๒) กองคลังจำนวนกำลังคนที่ต้องการ | ๑๒.๓๗ คน |
| (๓) กองช่าง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | ๘.๖๓ คน |
| (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | ๑๘.๔๒ คน |
| (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | ๑.๓๕ คน |

ตามข้อ ๘.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย



๑. สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด ๑ อัตรา

๑. พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

ฝ่ายอำนวยการ

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๑. กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง ๑ อัตรา

ฝ่ายการเงินและบัญชี

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๒. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา

๔.๒ พนักงานครู ๖ อัตรา

๔.๓ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิด เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคน ในแต่ละสายงาน ดังตารางนี้



กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-
	ฝ่ายงานอำนวยการ			
	งานบริหารงานทั่วไป	๓	๑	๒
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-
	งานนิติการ	๑	-	-
	งานประชาสัมพันธ์	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-
กองคลัง	ฝ่ายการเงินและบัญชี	๑	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	๑	-
	ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-
	งานพัฒนารายได้	๑	๑	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒	-	-
กองช่าง	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑
	งานสำรวจ ออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-
	งานสาธารณูปโภค	๑	-	-
	งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๒	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	๔	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่ง



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตาม เป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข สุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงาน ทัวไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงาน ป้องกัน ฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงาน การคลัง (ระดับต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง (ระดับ ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงาน ช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงาน ช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
ครู ข้าราชการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมอุดหนุน
ครู ข้าราชการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนาดี								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
ครู ข้าราชการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมอุดหนุน
ครู ข้าราชการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมอุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองแฝก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด.
ครู ข้าราชการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๘๐,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐,๙๒๐	๔๓,๓๒๐	๔๕,๙๖๐	๘๘๙,๒๐๐	๙๓๒,๕๒๐	๙๗๘,๔๘๐	(๕๖,๖๙๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๑๐,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๗๒๐	๓๘,๘๘๐	๔๑,๒๘๐	๖๘๙,๔๐๐	๗๒๘,๒๘๐	๗๖๙,๕๖๐	(๕๐,๘๙๐)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๘๑,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๙๒๐	๓๗,๒๐๐	๓๙,๒๔๐	๖๕๕,๘๐๐	๖๙๖,๐๐๐	๗๓๕,๒๔๐	(๔๘,๔๙๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๐๐๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๖๐๐	๕๕๖,๑๒๐	๕๙๗,๙๒๐	๖๑๑,๕๒๐	(๔๑,๕๑๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๒๑,๓๖๐	๓๓๔,๕๖๐	๓๕๕,๗๒๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๖,๓๐๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๕๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๔๘๐	๒๙,๑๖๐	๓๐,๘๘๐	๔๘๔,๕๖๐	๕๑๓,๗๒๐	๕๔๔,๕๖๐	(๓๘,๐๙๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๘๓,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๘๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๗๖๐	๕๔๓,๖๐๐	๕๗๖,๒๔๐	(๔๐,๓๑๐)
๘	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๙๒๐	๒๗,๔๘๐	๒๙,๑๖๐	๔๖๑,๖๔๐	๔๘๙,๑๒๐	๕๑๘,๒๘๐	(๓๖,๓๑๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๗,๑๖๐	๓๖๘,๐๔๐	๓๙๐,๑๒๐	(๒๗,๒๙๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (จอ.ปรีชา อุปชัย)	ป.จ./ช.จ.	๑	๑	๓๙๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๓,๖๐๐	๔๔๙,๐๔๐	๔๗๖,๐๔๐	(๓๓,๒๔๐)
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (นางสิริกร ป้องกัน)	ป.จ./ช.จ.	๑	๑	๒๙๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๓๑๗,๒๘๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๕๖,๖๔๐	(๒๕,๐๐๐)
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ./ช.จ.	๑	๑	๒๗๒,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๑๘,๔๘๐	๒๘๘,๘๔๐	๓๐๖,๒๔๐	๓๒๔,๗๒๐	(๒๒,๗๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๘๕,๑๖๐	๒๐๑,๑๒๐	๒๐๕,๖๘๐	(๑๖,๔๙๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๐	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
๑๕	ยาม (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	ภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

๖,๐๕๐,๕๒๐ ๒๗๐,๐๐๐

๓๒๙,๒๘๐ ๓๕๖,๑๖๐ ๓๗๖,๙๒๐ ๖,๖๓๐,๑๒๐ ๖,๙๙๔,๔๔๐ ๗,๓๖๗,๘๘๐



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
	กองคลัง (๐๔)																			
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๖๙,๒๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๒๐๐	๓๖,๒๔๐	๓๘,๔๐๐	๗๓๗,๘๘๐	๗๗๔,๑๒๐	๘๑๒,๕๒๐	(๔๗,๔๔๐)	
๑๙	หัวหน้าฝ่ายงานการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๖๒,๔๔๐	๕๙๕,๒๐๐	๖๒๙,๘๘๐	(๔๒,๘๐๐)	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ขง.	๑	๑	๒๐๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๕๒๐	๒๓๔,๘๔๐	๒๔๙,๐๐๐	(๑๗,๔๗๐)	
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปจ./ขก.	๑	๑	๔๔๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๓๒๐	๓๐,๐๐๐	๔๗๐,๖๔๐	๔๙๘,๙๖๐	๕๒๘,๙๖๐	(๓๖,๘๕๐)	
๒๒	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	๑	๑	๔๕๗,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๔๘๐	๒๙,๑๖๐	๓๐,๘๔๐	๕๐๒,๘๐๐	๕๓๑,๙๖๐	๕๖๒,๘๐๐	(๓๘,๑๑๐)	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ขก.	๑	๑	๒๘๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๒๘๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๔๔๐	๓๐๕,๐๔๐	๓๒๓,๔๐๐	๓๔๒,๘๘๐	(๒๓,๙๘๐)	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ขง.	๑	๑	๓๘๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๔๑๐,๗๖๐	๔๓๕,๔๘๐	๔๖๑,๖๔๐	(๓๒,๒๙๐)	
	พนักงานจ้าง																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๑๓,๑๒๐	๒๓๑,๔๘๐	๒๔๐,๘๔๐	(๑๙,๗๒๐)	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๐	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม	
	กองช่าง (๐๕)																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๔๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๘๔๐	๖๒๒,๒๔๐	๖๕๖,๐๔๐	๖๙๒,๘๘๐	(๔๕,๕๓๐)	
๒๘	นักจัดการงานช่าง	ปจ./ขก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม	
๒๙	วิศวกรโยธา	ปจ./ขก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม	
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ขง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๓๖๐	ว่างเดิม	
๓๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ขง.	๑	๑	๓๗๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๒๐๐	๒๓,๖๔๐	๒๔,๙๖๐	๓๙๒,๒๘๐	๔๑๕,๙๒๐	๔๔๐,๘๘๐	(๓๐,๘๔๐)	
๓๒	นายช่างโยธา	ปจ./ขง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๓๖๐	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้าง																			
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๑๖๐	(๑๕,๓๐๐)	
๓๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

๕,๗๘๖,๕๒๐ ๒๑๒,๔๐๐

๓๐๔,๓๖๐ ๓๒๘,๗๖๐ ๓๔๖,๖๐๐ ๖,๒๕๐,๔๘๐ ๖,๕๙๖,๐๔๐ ๖,๙๔๓,๒๔๐



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม (+) ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต.น.	๑	๑	๕๕๔,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๖๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๔๔๐	๖๓๐,๒๔๐	๖๖๕,๖๔๐	๗๐๓,๐๘๐	(๔๖,๒๔๐)
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๑๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๔๔๒,๕๖๐	๔๖๙,๒๐๐	๔๙๗,๔๐๐	(๓๔,๗๔๐)
๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๔๒๘,๕๒๐	๔๕๔,๓๒๐	๔๘๑,๖๘๐	(๓๓,๖๘๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศพด.อบต.ยางสักกระโหล่ม)																			
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก อบ.
๓๙	ครู	ช.พ.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุดหนุน
๔๐	ครู	ช.ก.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุดหนุน
พนักงานจ้าง																			
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑๖,๗๖๐)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุดหนุน
	ส่วนเกินใช้งบท้องถิ่น (๗,๓๖๐)	-			๘๘,๓๒๐	๐				-	-	-	๓,๖๐๐	๓,๗๒๐	๓,๘๔๐	๙๑,๙๒๐	๙๕,๖๔๐	๙๙,๔๘๐	อบต.สมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนาดี																			
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก อบ.
๔๓	ครู	ช.พ.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุดหนุน
๔๔	ครู	ช.ก.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุดหนุน
พนักงานจ้าง																			
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑๗,๔๗๐)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุดหนุน
	ส่วนเกินใช้งบท้องถิ่น (๘,๐๗๐)				๙๖,๘๔๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓,๙๖๐	๔,๐๘๐	๔,๒๐๐	๑๐๐,๘๐๐	๑๐๔,๘๘๐	๑๐๙,๐๘๐	อบต.สมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองแฝก																			
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก อบ.
๔๗	ครู	ช.ก.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง																			
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๑๗,๓๔๐)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุดหนุน
	ส่วนเกินใช้งบท้องถิ่น (๗,๔๙๐)				๘๙,๘๘๐	๐	-	-	-	-	-	-	๓,๖๐๐	๓,๘๔๐	๓,๙๖๐	๙๓,๔๘๐	๙๗,๓๒๐	๑๐๑,๒๘๐	อบต.สมทบ
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (๙,๔๐๐)	-	๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมอุดหนุน
	ส่วนเกินใช้งบท้องถิ่น				๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อบต.สมทบ
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๒๙๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๖๐	๑๘,๘๔๐	๑๙,๙๒๐	๓๑๒,๒๔๐	๓๓๑,๐๘๐	๓๕๑,๐๐๐	

๑,๙๔๖,๐๔๐ ๔๒,๐๐๐

๑๑๑,๗๒๐

๑๑๘,๓๒๐

๑๒๔,๙๒๐

๒,๐๙๙,๗๖๐

๒,๒๑๘,๐๘๐

๒,๓๔๓,๐๐๐



(๔)	รวม	๕๐	๓๙	๑๑,๙๔๓,๐๕๐	๕๒๔,๔๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	๗๔๕,๓๖๐	๘๐๓,๒๔๐	๘๔๘,๔๔๐	๑๔,๙๔๐,๓๖๐	๑๕,๘๐๘,๕๖๐	๑๖,๖๕๔,๑๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%													๒,๒๔๗,๐๕๔,๐๐	๒,๓๗๑,๒๘๔,๐๐	๒,๔๙๔,๑๓๘,๐๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													๑๗,๒๒๗,๔๑๔	๑๘,๑๗๙,๘๔๔	๑๙,๑๕๒,๒๓๘	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐% ของประมาณการจ่ายประจำปี													๓๑,๕๕%	๓๑,๗๑%	๓๑,๘๒%	

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๕๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๕๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท = เพิ่มอีก ๕% (๕๒,๐๐๐,๐๐๐x๕%) + ๒,๖๐๐,๐๐๐ = ๕๔,๖๐๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (๕๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๕๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๔,๖๐๐,๐๐๐x๕%) + ๒,๗๓๐,๐๐๐ = ๕๙,๓๓๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (๕๙,๓๓๐,๐๐๐ บาท)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕๙,๓๓๐,๐๐๐ บาท = (๕๙,๓๓๐,๐๐๐ x๕%) + ๒,๘๖๖,๕๐๐ = ๖๐,๑๙๖,๕๐๐

โดยคำนวณจากประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดังนี้

- (๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ คือ ๑๗,๒๒๗,๔๑๔ X ๑๐๐ = ๓๑,๕๕ %
๕๔,๖๐๐,๐๐๐
- (๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ คือ ๑๘,๑๗๙,๘๔๔ X ๑๐๐ = ๓๑,๗๑ %
๕๙,๓๓๐,๐๐๐
- (๓) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ คือ ๑๙,๑๕๒,๒๓๘ X ๑๐๐ = ๓๑,๘๒ %
๖๐,๑๙๖,๕๐๐

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นายพญา บุญมาศรี)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ).....ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นายทองกร จิตร์สิงห์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพกลุ่ม

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจข้อมูล

(นางสาวณัฐพิมพ์ พิมพ์ทอง)
หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

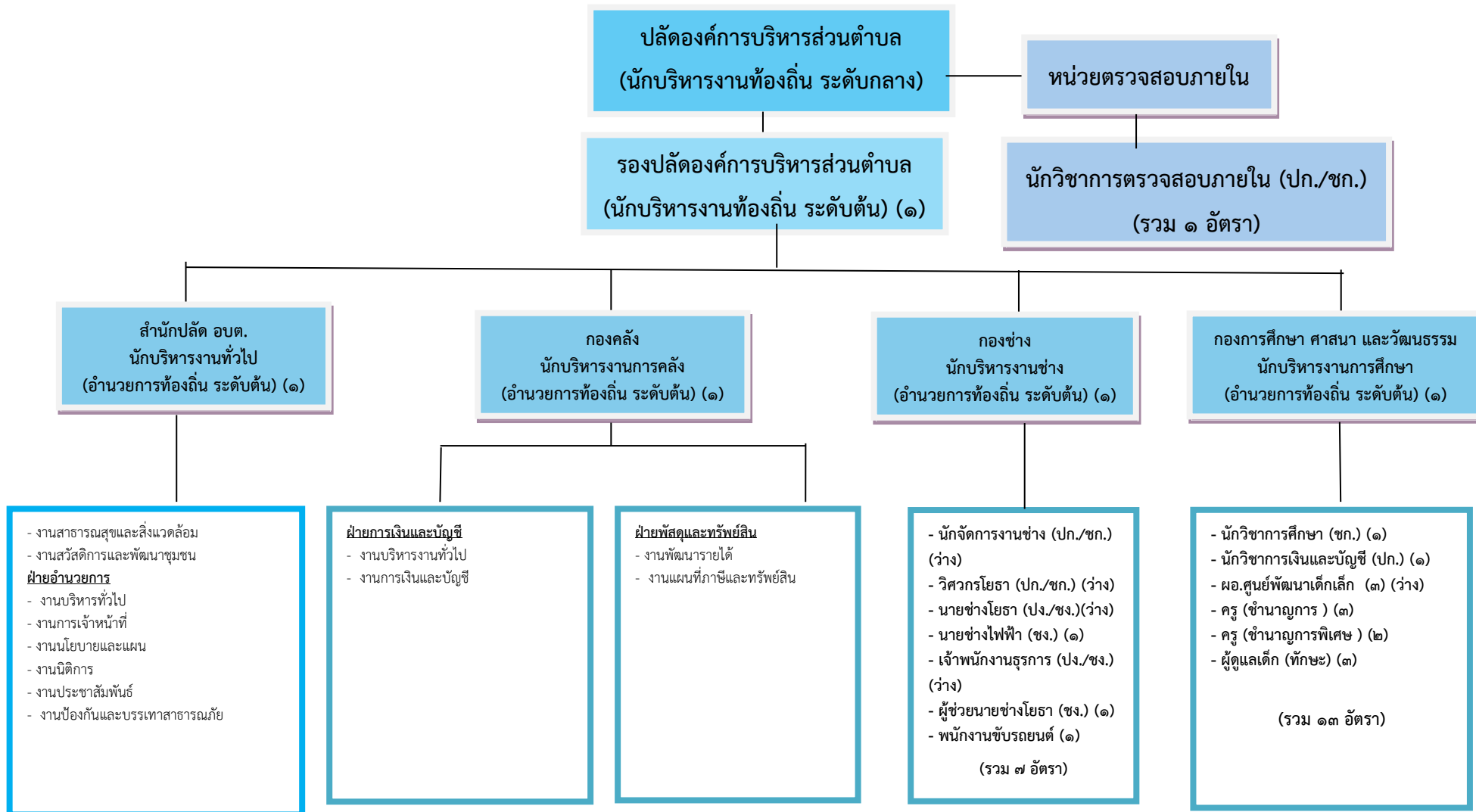
(ลงชื่อ).....รับรองความถูกต้อง

(นายรัฐชัย ธารรุ่งเรืองพร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพกลุ่ม



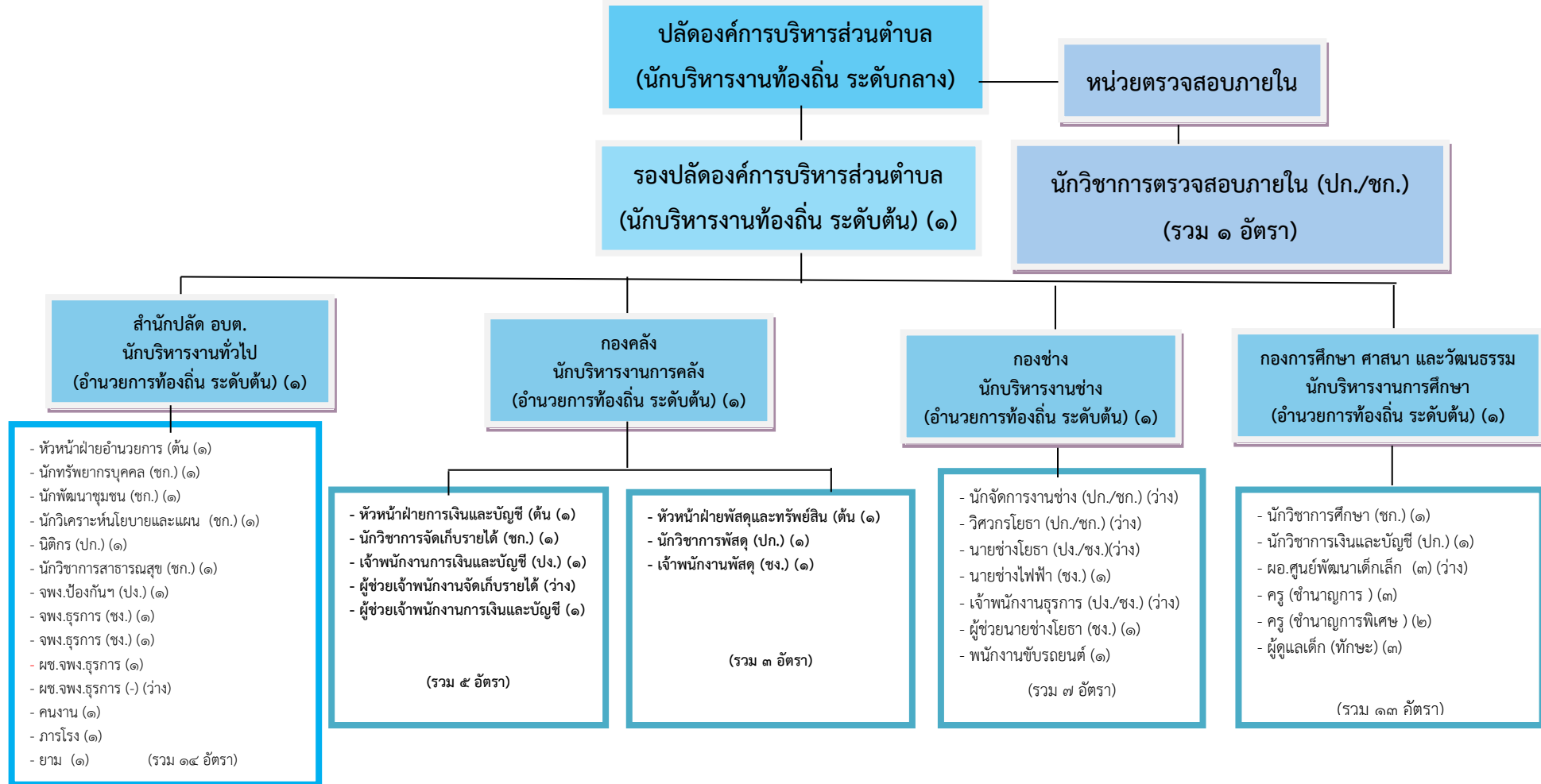
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒)

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.





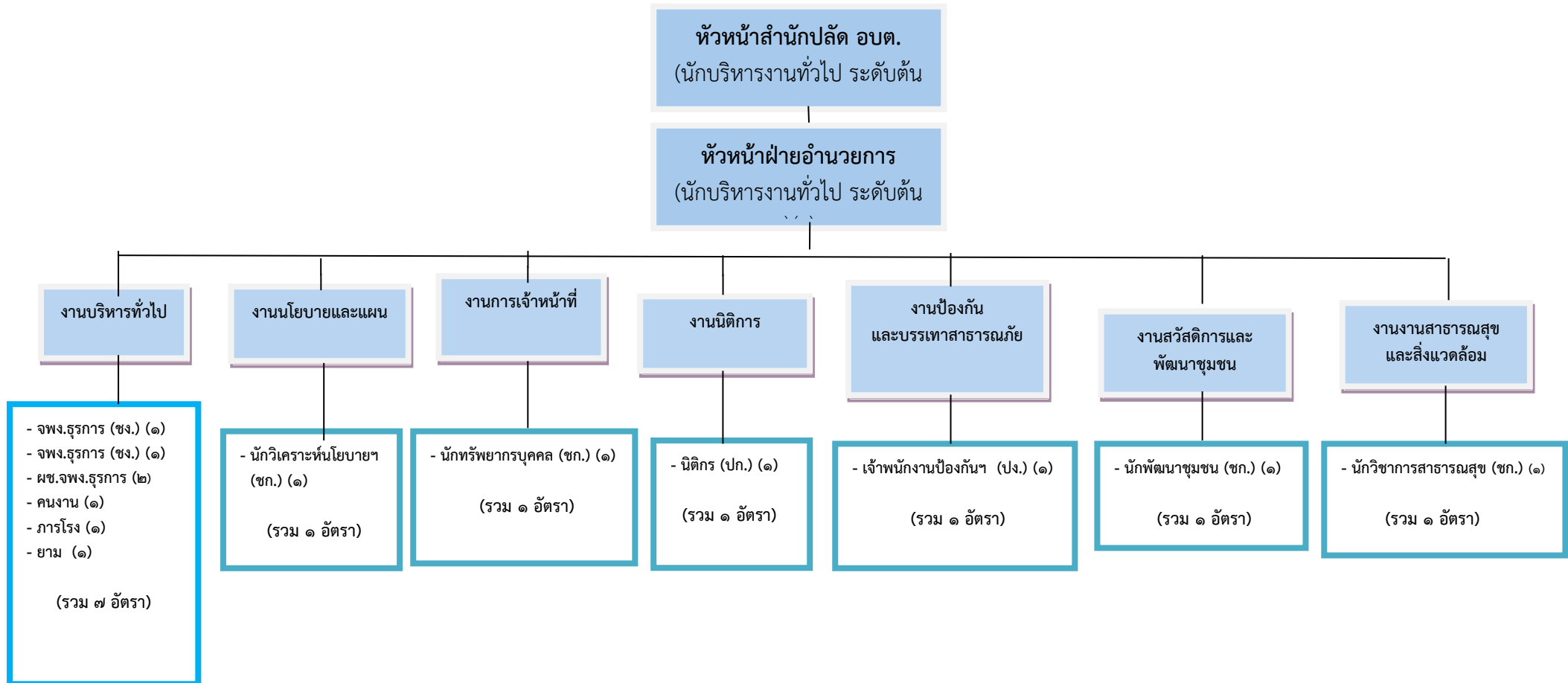
โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ครู	บริหารสถานศึกษา	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	(คศ.๓)	(คศ.๒)		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	๑	-	๑	๖	๒	๗	-	-	๒	๔		๒	๔	๓	๖	๔	๔๓



โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	๔	-	-	๑	๒		-	๑	๓	๑๔



โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๑)

ฝ่ายการเงินและบัญชี

- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี

(นักบริหารงานการคลัง ต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

(รวม ๒ อัตรา)

งานจัดเก็บรายได้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ขก.) (๑)
- ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้ (๑) ว่า

(รวม ๒ อัตรา)

ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

- หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

(นักบริหารงานการคลัง ต้น) (๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

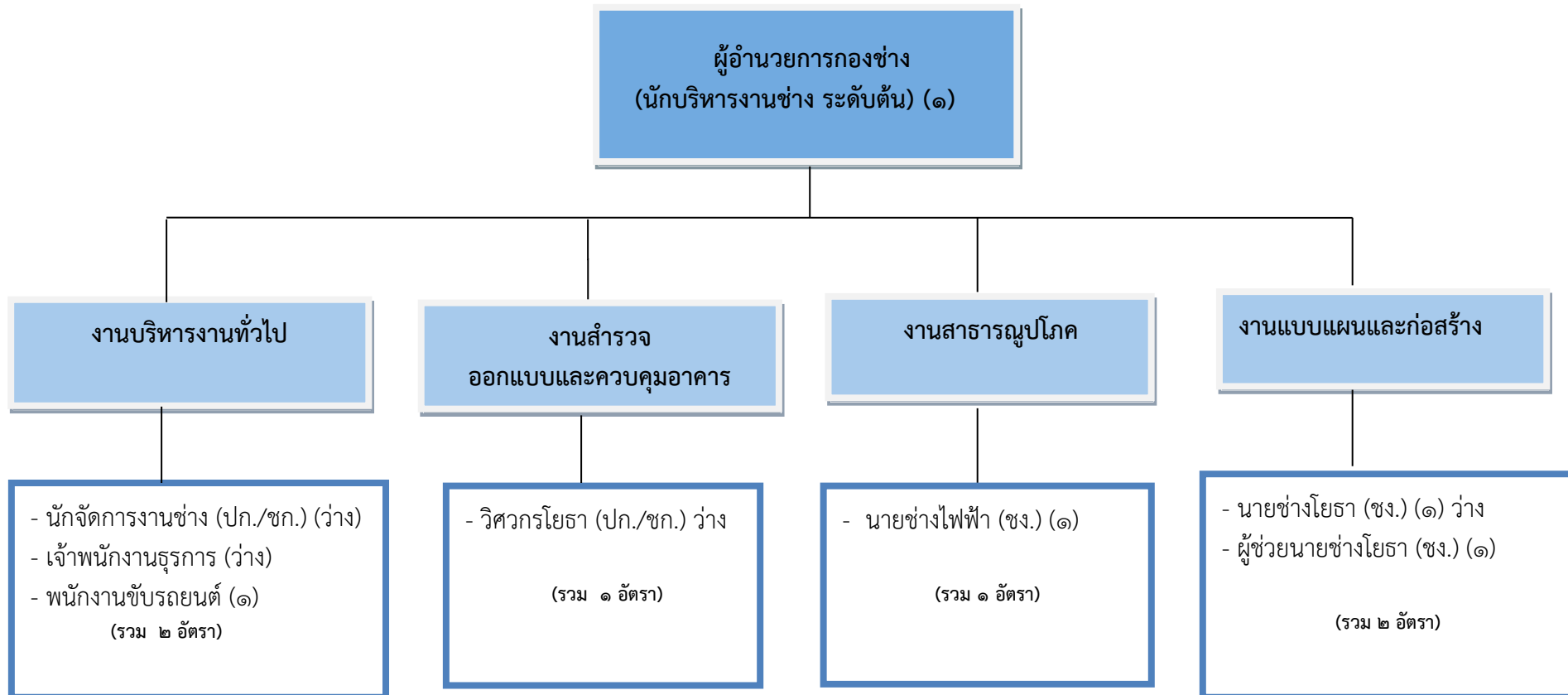
- นักวิชาการพัสดุ (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.) (๑)

(รวม ๒ อัตรา)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	๑	๑	-	-	-	๑		-	๒	-	๖



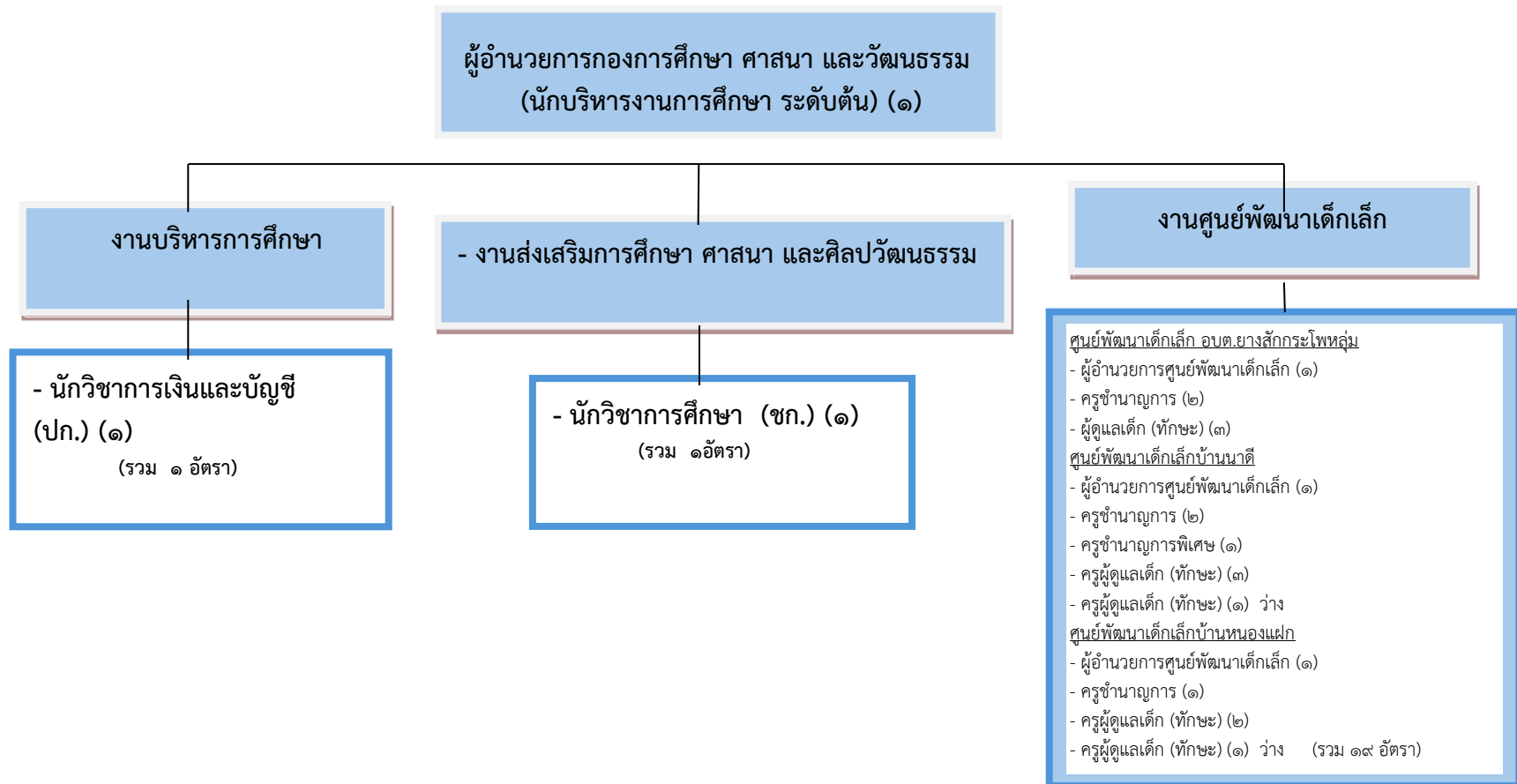
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑		-	๑	๑	๔



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

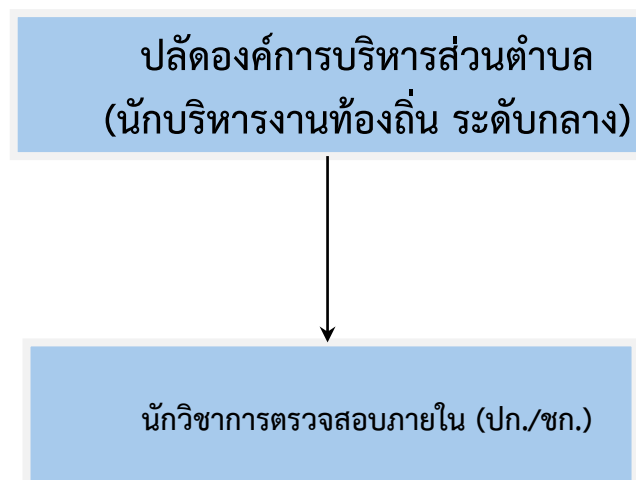


ออ

ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก (สรรหาเมื่อ ได้รับแจ้งจาก สด.)	ครู คศ.๒	ครู คศ.๓	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-		๓	๕	๑	๑๐	-	๒๒



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน อบต.ยางสักกระโพหลุ่ม



ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง)	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (ชพ.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ชง.)	ทั่วไป (ปง.)	พนักงานจ้าง		รวม
											ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
สำนักปลัด อบต.												
๑	นายทองกร จิตรสิงห์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขา การบริหารท้องถิ่น)	๗๖-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๖-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘๐,๒๘๐ (๕๖,๖๙๐ x ๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐x๑๒)	- -	
๒	นางสาววรรณภา ทองเพชร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขา การบริหารท้องถิ่น)	๗๖-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๖-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๑๐,๖๘๐ (๕๐,๘๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๓	นางสาวณัชชพิมพ์ พิมพ์ทอง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขา การบริหารท้องถิ่น)	๗๖-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๖-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘๑,๘๘๐ (๔๘,๔๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	- -	
๔	นางยุพา บุญมาศรี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขา การบริหารท้องถิ่น)	๗๖-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๗๖-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๔๙๘,๑๒๐ (๔๑,๕๑๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๕	ว่าที่รต.หญิงปาริชาติ เบื้องบน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๖-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๖-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕๗,๐๘๐ (๓๘,๐๙๐ x ๑๒)	-	-	
๖	นางสาวอติญา มูลจันดา	รัฐศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๗๖-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๓๑๕,๖๐๐ (๒๖,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	
๗	นายณนพล ธรรมปรัชญากุล	นิติศาสตรบัณฑิต	๗๖-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๗๖-๓๐-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	
๘	นายพิชุลย์ อัมพร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	๗๖-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๖-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๘๓,๗๒๐ (๔๐,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	
๙	นางสาวชิราภรณ์ เชิงยุทธ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุข)	๗๖-๓๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชง.	๗๖-๓๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชง.	๓๒๗,๔๘๐ (๒๗,๒๙๐ x ๑๒)			
๑๐	จ.ส.อ.สันต์ชัย พลหาญ	ปวส. (สาขาไฟฟ้า)	๗๖-๓๐-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๗๖-๓๐-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๒๗๒,๔๐๐ (๒๒,๗๐๐ x ๑๒)			
๑๑	จำเอกปรีชา อุปชัย	ปวท. (ชุมพลทหารเรือ)	๗๖-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๗๖-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๙๙,๖๐๐ (๓๓,๓๐๐ x ๑๒)			



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง												
๑๒	นางสิริกร ป้องกัน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๗๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๙,๒๘๐ (๒๔,๙๔๐ X ๑๒)	-	-	
๑๓	นางสาวธิดาวรรณ วุฒิพรหม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๗,๖๔๐ (๑๖,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	
๑๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๕	นายนรินทร์ บางใบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๑๖	นายสุเทพ ศุภลักษณ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๑๗	นางสะอาดศรี ศุภลักษณ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	



กองคลัง												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๘	นางจิระนันท์ แสนทวีสุข	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๖๙,๒๘๐ (๔๗,๔๔๐ X ๑๒)	๑๓๔,๔๐๐ (๑๑,๒๐๐ X ๑๒)	-	
๑๙	นางสาวอรสา ชีระมาตย์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	๔๕๗,๓๒๐ (๓๘,๑๑๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	
๒๐	นางสาววาสนา กลวงศ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)		
๒๑	นางสาวกนกวรรณ โกกาทันธุ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๘๗,๗๖๐ (๒๓,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	
๒๒	นางสาวชนิสรา พานิชกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๗๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๔๔๔,๐๐๐ (๓๗,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๒๓	นางนิภา รักษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก.	๓๘๗,๔๘๐ (๓๒,๒๙๐ X ๑๒)	-	-	
๒๔	นางสาวกมลชนก บุญนูน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปก.	๗๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปก.	๒๐๘,๙๒๐ (๑๗,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	
พนักงานจ้าง												
๒๕	นางสาวสันศันย์ สุบุญรณ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	
๒๖	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม



กองช่าง												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๗	นายสุวัฒน์ แสนทวีสุข	ครุศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมศิลป์)	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๔๖,๓๖๐ (๔๕,๕๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒๘	-	-	๗๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	-	๗๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๔๒๙,๒๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๙	-	-	๗๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	วิศวกรโยธา	-	๗๖-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๔๒๙,๒๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๑	นายจิระนันท์ กำทอง	ปวส. (การไฟฟ้า)	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	-	-	
๓๑	-	-	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๗๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓๒	-	-	๗๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๗๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง												
๓๓	นายธนกร วงศ์บุญ	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๓,๖๐๐ (๑๕,๓๐๐x๑๒)	-	-	
๓๔	นายไชยา สายแวว	ปวช. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๕	นางปรมาภรณ์ สุรสิทธิ์	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๕๔,๘๘๐ (๔๖,๒๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๓๖	นางพรณิภา การะเกษ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๑๗,๔๘๐ (๓๔,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	
๓๗	นางสุวรรณา บัวจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗๖-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๖-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐๔,๑๖๐ (๓๓,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดี												
๓๘	นางปราณี สุขบุญ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๐๑๗	ครู	คศ.๓	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๐๑๗	ครู	คศ.๓	๔๔๕,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)	-	-	๓๗,๑๕๐ x ๑๒
๓๙	นางละออ ละดาร์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๐๒๐	ครู	คศ.๒	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๐๒๐	ครู	คศ.๒	๔๓๖,๙๒๐ (เงินอุดหนุน)	-	-	๓๖,๔๑๐ x ๑๒
พนักงานจ้าง												
๔๐	นางสาววัชรภรณ์ โตะขาลี (๑๖,๒๔๐)	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๘๒,๐๘๐ (๑๒,๖๘๐ x ๑๒)	(อปท.สมทบ)	-	๖,๘๔๐ x ๑๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม												
๔๑	นางสาวขุนาภรณ์ จอมหงษ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๐๑๘	ครู	คศ.๓	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๐๑๘	ครู	คศ.๓	๔๖๖,๓๒๐ (เงินอุดหนุน)	-	-	๓๘,๘๖๐ x ๑๒
๔๒	นางสาวเยาวเรศ สดชื่น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๐๒๑	ครู	คศ.๒	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๐๒๑	ครู	คศ.๒	๔๒๑,๒๐๐ (เงินอุดหนุน)	-	-	๓๕,๑๐๐ x ๑๒
พนักงานจ้าง												
๔๓	นางวิมล บางใบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๗๑,๐๔๐ (๑๒,๖๘๐ x ๑๒)	(อปท.สมทบ)	-	๕,๙๒๐ x ๑๒
									๑๑๒,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)	-	-	๙,๔๐๐ x ๑๒



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม													
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแฝก													
๔๔	นางสาวไพฑูรย์ คำภา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๐๑๙	ครู	คศ.๒	๗๖-๓-๐๘-๖๖๐๑-๐๑๙	ครู	คศ.๒	๔๓๙,๘๐๐	(เงินอุดหนุน)	-	๓๖,๖๕๐X๑๒	
พนักงานจ้าง													
๔๕	นางวันนา สิงห์แก้ว (๑๖,๑๑๐)	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๘๐,๕๒๐	(อปท.สมทบ)	-	๖,๗๑๐X๑๒	
									๑๑๒,๘๐๐	(เงินอุดหนุน)	-	๙,๔๐๐X๑๒	
๔๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๘๐,๕๒๐	(อปท.สมทบ)	-	๖,๗๑๐X๑๒	
									๑๑๒,๘๐๐	(เงินอุดหนุน)	-	๙,๔๐๐X๑๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๔๗	นายสัตยา สุภาพ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๕๕๖,๓๖๐	-	-		
									(๔๕,๕๓๐X๑๒)				

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงาน ได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม มีการเตรียมความพร้อม ในการเพิ่มขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขให้มีการบริการที่ดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนาจความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้



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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลुวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้



๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้เกิดการกระทำหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พวกรพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย



๕. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิคมบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรการมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ



๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัตราค่าไม่ตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ะมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี



๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติดนินทาจากก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติดนินทาให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี



๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไป ตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี ในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือ ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้ โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบ อ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน ให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณาสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้าง คุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่ เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้ เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึง ขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข



- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบถด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถาม ให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

.....



ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม โทร. ๐๔๕-๒๑๐-๙๔๒

ที่ อบ ๘๗๐๐๑/๙๖๓ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีทุกท่าน

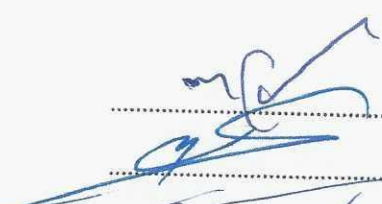
ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มที่ ๓๗๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและถูกต้องตามแนวทางการสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุม เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

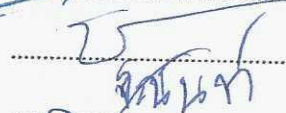
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

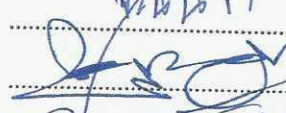
(นายรัฐชัย ธารุ่งเรืองพร
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม
ประธานกรรมการ

- รับทราบ

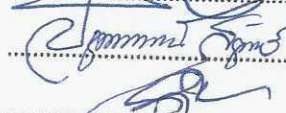
 ปลัด อบต.ยางสักกระโพหลุ่ม วันที่ 27 ๑๑ ๖๙

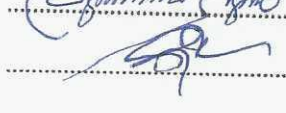
 รองปลัด อบต.ยางสักกระโพหลุ่ม วันที่ 28 ๑๑ ๖๙

 ทน.สำนักปลัด วันที่ ๒๓ ๑๑ ๖๙

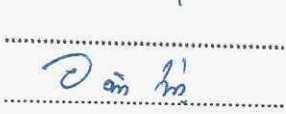
 ผอ.กองคลัง วันที่ 27 ๑๑ ๖๙

 ผอ.กองช่าง วันที่ ๒๒ ๑๑ ๖๙

 ผอ.กองการศึกษาฯ วันที่ 27 ๑๑ ๖๙

 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ วันที่ 27 ๑๑ ๖๙

 นักทรัพยากรบุคคลฯ วันที่ 27 ๑๑ ๖๙

 แทนนักวิชาการตรวจสอบภายใน วันที่ 29 ๑๑ ๖๙

ระเบียบวาระประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ที่ ๓๗๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร | นายก อบต.ยางสักกระโพหลุ่ม | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายทองกร จิตรสิงห์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางสาววรรณภา ทองเพชร | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๔. นางจิรนนท์ แสนทวีสุข | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายสุวัฒน์ แสนทวีสุข | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นางปรมาภรณ์ สุรสิทธิ์ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นางสาวอติญา มูลจินดา | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | กรรมการ |
| | รักษาราชการแทนนักวิชาการตรวจสอบภายใน | |
| ๘. นางสาวณัฐชพิมพ์ พิมพ์ทอง | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นางยุพา บุญมาศรี | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวปาริชาติ เบื้องบน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากง่าย คุณภาพและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในการบริหารงานบุคคล รวมถึงการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

๒. การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. การศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้างให้เป็นไปตามการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตราากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในปีงบประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานส่วนตำบล ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์หากมีเหตุผลความจำเป็นที่จะอนุมัตินอกเหนือจากกรอบอัตราค่าจ้างก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เช่น รับโอน โอน (ย้าย) เป็นต้น

๖.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๖.๗ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

- รายละเอียดอื่นๆ ในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพthalm ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

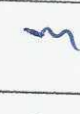
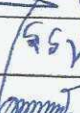
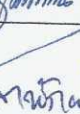
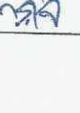
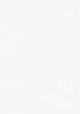
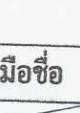
มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

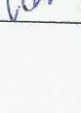
วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

ผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายรัฐชัย ธารรุ่งเรืองพร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม		ประธานกรรมการ
๒	นายทองกร จิตรสิงห์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม		กรรมการ
๓	นางสาววรรณภา ทองเพชร	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		กรรมการ
๔	นายสุวัฒน์ แสนทวีสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางจิรนันท์ แสนทวีสุข	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๖	นางปรมาภรณ์ สุรสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๗	นางสาวอติญา มูลจันทา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ แทน นักวิชาการตรวจสอบภายใน		กรรมการ
๘	นางสาวณัฐชพิมพ์ พิมพ์ทอง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		กรรมการ/เลขานุการ
๙	นางยุพา บุญมาศรี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ		ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐	นางสาวปาริชาติ เบื้องบน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้มาประชุม.....๑.....คน
 ผู้ไม่มาประชุม.....๒.....คน

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมบูรณ์ ไชยกาล	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล		
๒	นางสุพรรณิ สัตย์ตั้งใจ	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล		
๓	นายกฤษสิทธิ์ ขาวนา	เลขานุการนายก อบต.		

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมได้รับทราบ

นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประธานกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ที่ ๓๓๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗

กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ

บริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร นายก อบต.ยางสักกระโพหลุ่ม ประธานกรรมการ

๒. นายทองกร จิตรสิงห์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ

๓. นางสาววรรณภา ทองเพชร รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ

๔. นางจิรนนท์ แสนทวีสุข ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ

๕. นายสุวัฒน์ แสนทวีสุข ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ

๖.นางปรมาภรณ์ สุรสิทธิ์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ

๗.นางสาวอติญา มูลจันทา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กรรมการ
รักษาราชการแทนนักวิชาการตรวจสอบภายใน

๘. นางสาวณัฐชพิมพ์ พิมพ์ทอง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. กรรมการ/เลขานุการ

๙. นางยุพา บุญมาศรี หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ผู้ช่วยเลขานุการ

๑๐. นางสาวปาริชาติ เบื้องบน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากง่าย คุณภาพและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในการบริหารงานบุคคล รวมถึงการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

๒. การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราากำลังการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. การศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้างให้เป็นไปตามการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในปีงบประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานส่วนตำบล ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์หากมีเหตุผลความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เช่น รับโอน โอน (ย้าย) เป็นต้น

๖.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๖.๗ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๘ ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนอัตราตำแหน่งหรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานโดยการเกลี่ยอัตราตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาก

๗. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ยกตัวอย่างเช่น อำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก หรือมีการถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนกลางมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก องค์การบริหารส่วนตำบลอาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ที่ประชุม	-รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา ๔.๑ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร - กล่าวว่า การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสัก ประธานกรรมการ กระโพหลุ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามระเบียบวาระที่ ๔ ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงและนำเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา น.ส.ณัฐชพิมพ์ พิมพ์ทอง -ชี้แจงและนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณา ดังนี้ เลขานุการ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม จะครบกำหนดและให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ

เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ ตำแหน่งของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับปริมาณงานและถูกต้องตามแนวทางการสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จึงขอเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘. เงินประจำตำแหน่ง

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๔. กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

- ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บททั่วไป ประกอบด้วย

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖ ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๒.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๒.๒ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒.๓ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๔ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๓. การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๓.๑ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๒ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

-ฝ่ายเลขานุการ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นของส่วนราชการ จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ได้แจกจ่ายให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มนั้น ขอชี้แจงในรายละเอียดประกอบการพิจารณา ในส่วนของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

ข้อ ๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

-ได้กำหนดจำนวนอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างตามแผนฉบับเดิม

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้างเป็นไปตามที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

แผนฉบับเดิม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๑,๖๙๓,๒๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๐

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๑๓,๘๙๒,๐๔๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๗๔

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑๖,๐๐๑,๔๔๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๗

แผนฉบับใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๑๗,๒๒๗,๔๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๕

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๑๘,๑๗๙,๘๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๑

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ จำนวน ๑๙,๑๕๒,๒๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘๒

ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

-ได้กำหนดแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีตามจำนวนอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างตามแผนฉบับเดิม

ข้อ ๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

-ได้กำหนดบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามจำนวนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างที่มีอยู่จริง และตำแหน่งว่างตามแผนฉบับเดิม ส่วนรายละเอียด

เกี่ยวกับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และรายละเอียดอื่น ๆ ในร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ได้ปรับปรุงให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงแล้ว
ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔
ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร
ประธานกรรมการ

- ตามที่นางสาวณัฐชพิมพ์ พิมพ์ทอง หัวหน้าสำนักปลัด เลขานุการ ได้ชี้แจง
รายละเอียดตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ
ครบถ้วนแล้ว จึงขอแจ้งที่ประชุมว่ามีคณะกรรมการท่านใด มีข้อสงสัย หรือมี
ข้อเสนอเป็นอย่างอื่นหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี

นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร
ประธานกรรมการ

- ถ้าไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเรื่องใด จึงขอมติที่ประชุมในการพิจารณา
ให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ยางสักกระโหล่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ๖ เสียง

ไม่เห็นชอบ - เสียง

สรุปมติ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒)
เป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๕

นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร
ประธานกรรมการ

เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

- ตามที่คณะกรรมการได้มีมติให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้ว ต่อไปให้ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดส่งร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานีเพื่อให้ความ
เห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้มาร่วมประชุมในวันนี้

- รับทราบ

ปิดการประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวณัฐชพิมพ์ พิมพ์ทอง)

หัวหน้าสำนักปลัด

เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม โทร. ๐๔๕-๒๑๐-๔๔๒

ที่... อบ.๘๗๐๐๑/๔๖๓ วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง... ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดและให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ให้จังหวัดอุบลราชธานี ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับปริมาณงานและถูกต้องตามแนวทางการสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร	นายก อบต.ยางสักกระโพหลุ่ม	ประธานกรรมการ
๒. นายทองกร จิตรสิงห์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสาววรรณภา ทองเพชร	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางจิรนนท์ แสนทวีสุข	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสุวัฒน์ แสนทวีสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางปรมาภรณ์ สุรสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวอติญา มูลจันดา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กรรมการ
๘. นางสาวณัฐชพิมพ์ พิมพ์ทอง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางยุพา บุญมาศรี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นางสาวปาริชาติ เปื้องบน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากง่าย คุณภาพและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล รวมถึงการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหาร

ส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

๒. การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. การศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้างให้เป็นไปตามการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในปีงบประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานส่วนตำบล ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลความจำเป็นที่จะอนุมัตินอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เช่น รับโอน โอน (ย้าย) เป็นต้น

๖.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๖.๗ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๘ ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนอัตราตำแหน่งหรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานโดยการเกลี้ยอัตราตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาก

๗. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ยกตัวอย่างเช่น อำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก หรือมีการถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนกลางมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก องค์การบริหารส่วนตำบลอาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ข้อกฎหมาย/ระเบียบ

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

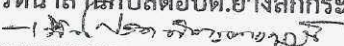
ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและต่อเนื่อง เห็นควรพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ


(นางยุพา บุญมาศรี)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต. ยางสักกระโพหลุ่ม


.....


(นางสาวณัฐทิพย์ พิมพ์ทอง)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- ความเห็นของรองปลัด อบต. ยางสักกระโพหลุ่ม

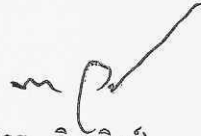
นางสาววรรณภา ทองเพชร



(นางสาววรรณภา ทองเพชร)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเห็นของปลัด อบต. ยางสักกระโพหลุ่ม

.....



(นายทองกร จิตรสิงห์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

- ความเห็นของนายก อบต. ยางสักกระโพหลุ่ม

นายรัฐชัย ธารุ่งเรือง

.....



(นายรัฐชัย ธารุ่งเรือง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

ที่ ๓๗๕/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับปริมาณงานและถูกต้องตามแนวทางการสั่งการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม ดังนี้

๑. นายรัฐชัย ธารรุ่งเรืองพร	นายก อบต.ยางสักกระโพหลุ่ม	ประธานกรรมการ
๒. นายทองกร จิตรสิงห์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นางสาววรรณภา ทองเพชร	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางจิรนนท์ แสนทวีสุข	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสุวัฒน์ แสนทวีสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางปรมาภรณ์ สุรสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางสาวอดิญา มูลจินดา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กรรมการ
๘. นางสาวณัฐชพิมพ์ พิมพ์ทอง	รักษาการแทนนักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางยุพา บุญมาศรี	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๑๐. นางสาวปาริชาติ เบื้องบน	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่มโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากง่าย คุณภาพและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล รวมถึงการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

๒. การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. การศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มี อยู่การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการใดบ้างให้เป็นไปตามการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วน ตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในปีงบประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณ งานในอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการ กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานส่วนตำบล ให้ดำเนินการโดย ยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเกณฑ์หากมี เหตุผลความจำเป็นที่จะอนุมัตินอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้าน ปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เช่น รับโอน โอน (ย้าย) เป็นต้น

๖.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและ คุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิ ให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วย

๖.๗ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๘ ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนอัตราตำแหน่งหรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานโดยการเกลี่ยอัตราตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาก

๗. กรณี้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ยกตัวอย่างเช่น อำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก หรือมีการถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนกลางมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นจำนวนมาก องค์การบริหารส่วนตำบลอาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ทั้งนี้ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)



(นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

ตารางจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามมาตรา 35 แห่งพ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

งบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ยอดรวม 52,000,000 บาท

(รายจ่ายจริง) รายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่ายอื่น	จำนวนเงิน(บาท)	หมายเหตุ
1	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน 1.1เงินเดือน(พนักงานส่วนท้องถิ่น) 1.2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร(พนักงานส่วนท้องถิ่น) 1.3. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น -เงินเพิ่มค่าครองชีพ -เงินวิทยฐานะ -เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่(พ.ส.ร.) ฯลฯ -ค่าตอบแทนพิเศษ	8,788,834.94 8,357,657.52 306,306.45 - - - 124,870.97	
2	ค่าจ้าง 2.1. ค่าจ้างประจำ -เงินเพิ่มค่าครองชีพ 2.2. ค่าจ้างพนักงานจ้าง -เงินเพิ่มค่าครองชีพ	1,031,630.00 951,630.00 80,000.00	
3	ประโยชน์ตอบแทนอื่น 3.1. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ 3.2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร 3.3. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร 3.4. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล 3.5. เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ) 3.6. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันต แพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว 3.7. เงินค่าเช่าบ้าน 3.8. เงินทำขวัญพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ 3.9. เงินเกี่ยวกับศพพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	1,431,038.96 80,000.00 613,000.00 -	

3.10. เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	173,690.00
3.11. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีใช้ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ ของกรุงเทพมหานคร(ชรบ.)	
3.12. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	42,265.00
3.13. เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	
3.14. เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่	
3.15. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	521,166.00
3.16. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กทม.	
3.17 เงินบำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยเหลือราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความ สงบเรียบร้อยของประเทศ	
3.18 ค่าใช้จ่ายตามข้อ 7 วรรคสองของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ.2554	
1) ค่าตอบแทนเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น	
2) เงินค่าทำศพ	
3) ค่าตอบแทนการตรวจผลงานคณะกรรมการประเมินพนักงานส่วนตำบล	
4) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	
5) ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติราชการอันเป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
3.19 ทุนการศึกษา	
3.20. เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	
3.21. เงินสะสมกองทุนเงินทดแทน	917.96
3.22 เงินสมทบกสจ.	
รวม ค่าใช้จ่าย ข้อ 1+2+3	11,251,503.90

ภาระค่าใช้จ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณคิดเป็นร้อยละ = $14,626,192.90 \times 100$

21.64 %

52,000,000.00

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาววาสนา กุลวงศ์)
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นางจิรนนท์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นายทองกร จิตรสิงห์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

(ลงชื่อ).....รับรองความถูกต้อง

(นายรัฐชัย อนุรุ่งเรืองพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหล่ม

ตารางจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามมาตรา 35 แห่งพ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

องค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโหลกลุ่ม อำเภอม่วงสามสิบ จังหวัดอุบลราชธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570

งบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ยอดรวม 56,444,000 บาท

(รายจ่ายจริง) รายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	รายการค่าใช้จ่ายอื่น	จำนวนเงิน(บาท)	หมายเหตุ
1	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน 1.1เงินเดือน(พนักงานส่วนท้องถิ่น) 1.2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร(พนักงานส่วนท้องถิ่น) 1.3. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น -เงินเพิ่มค่าครองชีพ -เงินวิทยฐานะ -เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ(พ.ส.ร.) ฯลฯ -ค่าตอบแทนพิเศษ	13,322,020.00 12,797,620.00 373,200.00 151,200.00	
2	ค่าจ้าง 2.1. ค่าจ้างประจำ -เงินเพิ่มค่าครองชีพ 2.2. ค่าจ้างพนักงานจ้าง -เงินเพิ่มค่าครองชีพ	1,853,104.00 1,709,104.00 144,000.00	
3	ประโยชน์ตอบแทนอื่น 3.1. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ 3.2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร 3.3. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร 3.4. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล 3.5. เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ) 3.6. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว 3.7. เงินค่าเช่าบ้าน 3.8. เงินทำขวัญพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่ 3.9. เงินเกี่ยวกับศพพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	2,074,594.00 110,000.00 798,000.00	

3.10. เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	208,428.00
3.11. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีใช้ตำแหน่งครู(ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร(ชรบ.)	
3.12. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	100,000.00
3.13. เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	
3.14. เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่	
3.15. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	524,166.00
3.16. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กทม.	
3.17 เงินบำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยเหลือราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	
3.18 ค่าใช้จ่ายตามข้อ 7 วรรคสองของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ.2554	
1) ค่าตอบแทนเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น	200,000.00
2) เงินค่าทำศพ	
3) ค่าตอบแทนการตรวจผลงานคณะกรรมการประเมินพนักงานส่วนตำบล	
4) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	30,000.00
5) ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติราชการอันเป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วน	100,000.00
3.19 ทุนการศึกษา	
3.20. เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	
3.21. เงินสะสมกองทุนเงินทดแทน	4,000.00
3.22 เงินสมทบกสจ.	
รวม ค่าใช้จ่าย ข้อ 1+2+3	17,249,718.00

ภาระค่าใช้จ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณคิดเป็นร้อยละ = $17,249,718 \times 100$

30.56 %

56,444,000.00

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาววาสนา กลวงศ์)
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นางจิรนนท์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นายทองกร จิตรสิงห์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม

(ลงชื่อ).....รับรองความถูกต้อง

(นายรัฐชัย ธนรุ่งเรืองพร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางสักกระโพหลุ่ม