# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม




# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

## ของ

## องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

## อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

# คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เป็นแผนที่กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวม และแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ให้เหมาะสมอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติภารกิจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

# สารบัญ


| | หน้า |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒ วัตถุประสงค์ | ๓ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๓ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๒๕ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๒๘ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลิ | ๒๙ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๓๔ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน | ๔๐ |
| ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔๓ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๔๘ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๕๒ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๕๓ |
| บรรณานุกรม | |
| ภาคผนวก | |
| - สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| - สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| - สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ | |
| - สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด | |

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
# ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
# องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

---

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติการดำเนินการหรือการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด กล่าวคือ การกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

บัดนี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ กำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้

สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ว่าถูกต้องเหมาะสมเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

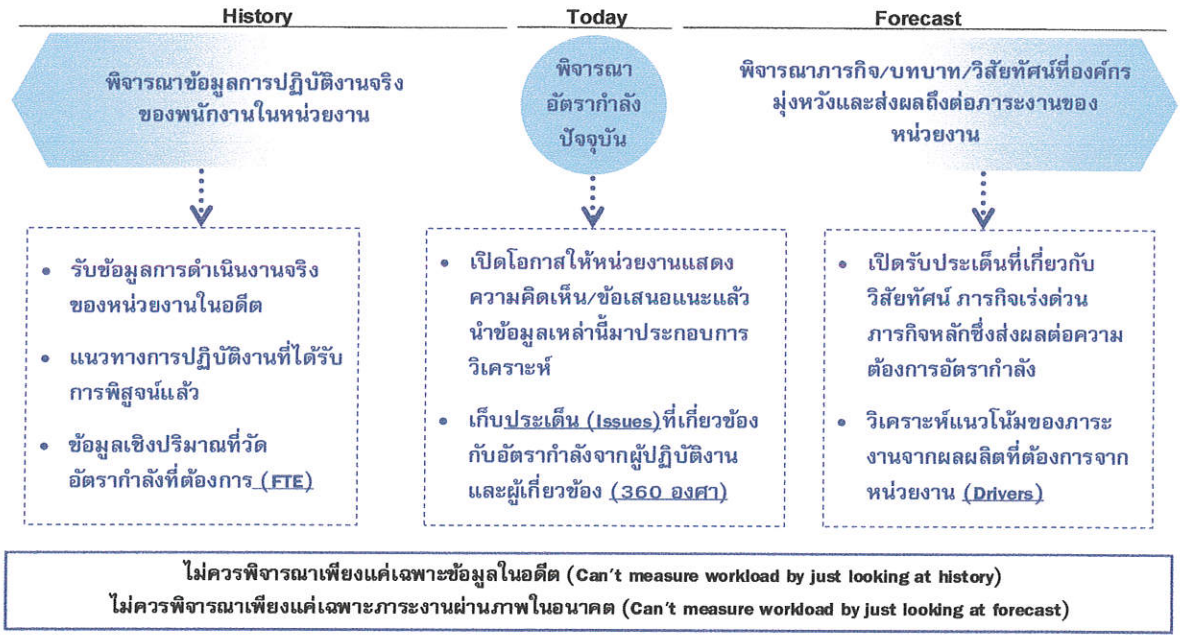
- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

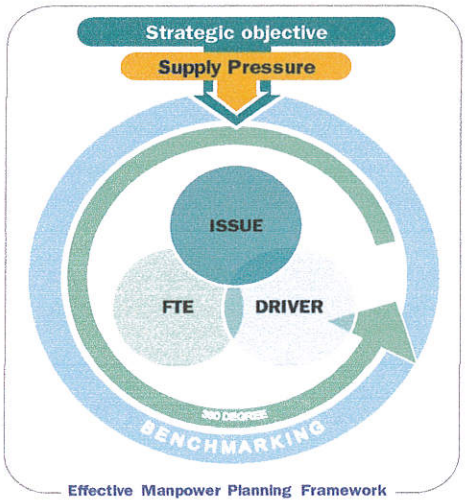
### ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้




Effective Manpower Planning Framework

**องค์ประกอบที่นำมาใช้**

| มุมมองอดีต | มุมมองปัจจุบัน | มุมมองไปสู่อนาคต |
|---|---|---|
| Backward-looking | Spot-looking | Forward-looking |
| ▪ FTE (Full Time Equivalent) | ▪ Supply pressure<br>▪ 360 degree+Issue<br>▪ Benchmarking | ▪ Strategic Objective<br>▪ Driver |

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

American Academy of Political and Social Science

**การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น**

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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> **Strategic objective**: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ

จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
   - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
   - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
   - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
   - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

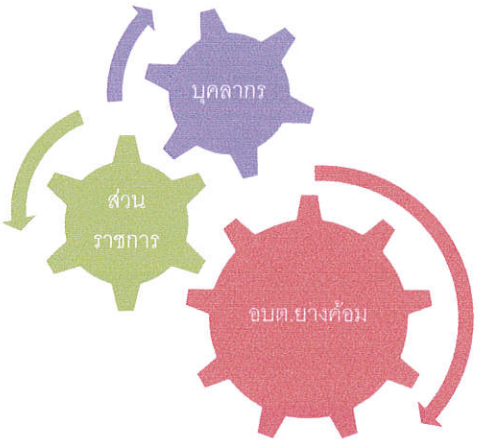
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

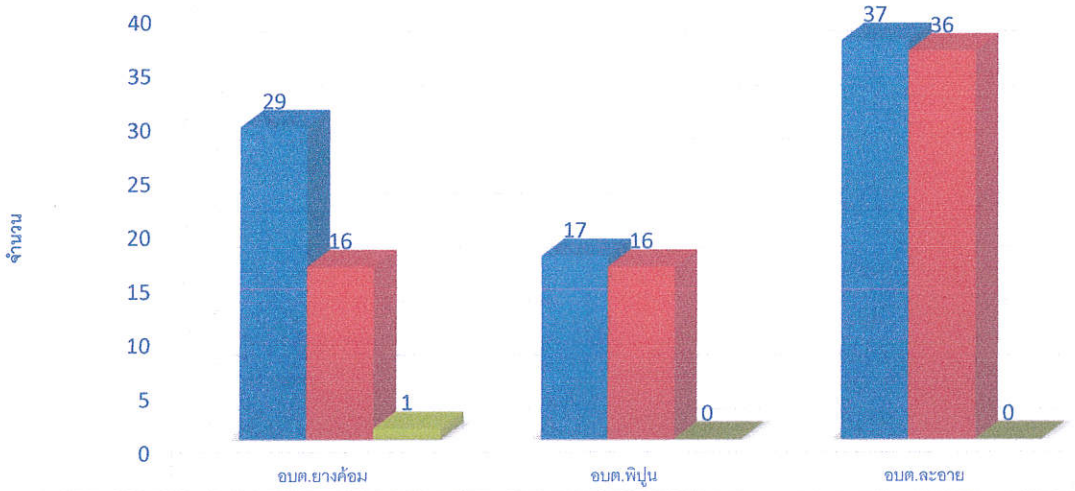


- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** หน่วยงานต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช และองค์การบริหารส่วนตำบลไสหร้า อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อและใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง**
**กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน**




| | อบต.ยางค้อม | อบต.พิปูน | อบต.ละอาย |
|---|---|---|---|
| พนักงานส่วนตำบล | 29 | 17 | 37 |
| พนักงานจ้าง | 16 | 16 | 36 |
| ลูกจ้างประจำ | 1 | 0 | 0 |

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม องค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน และ องค์การบริหารส่วนตำบลละอาย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และการสรรหา (รับโอน) และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและรับโอน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

**๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒**

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**

| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| มิถุนายน ๒๕๖๙ | -แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ความต้องการกำลังคน และการวางแผนการใช้กำลังคน ฯลฯ |
| | -จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน | - องค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน<br>- องค์การบริหารส่วนตำบลละอาย<br>- เทศบาลตำบลเขาพระ |
| กรกฎาคม ๒๕๖๙ | -ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี<br>-จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น |
| สิงหาคม ๒๕๖๙ | ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา | เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| กันยายน ๒๕๖๙ | ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๙ |
| ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ | แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้ | อบต.ยางค้อม ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ |

## ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ตั้งอยู่ที่ ๑๙๗ หมู่ที่ ๕ ตำบลยางค้อม อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอพิปูน ประมาณ ๗ กิโลเมตร

จำนวนเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๖๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๗,๕๐๐ ไร่

จำนวนประชากร ทั้งสิ้น ๕,๖๗๘ คน จำนวน ครัวเรือน ๒,๔๐๐ ครัวเรือน แยกเป็นชาย ๒,๘๐๔ คน หญิง ๒,๘๗๔ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๙๔ คน/ตารางกิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นที่ราบเชิงเขา และที่ราบลุ่มแม่น้ำมีแม่น้ำสายหลักไหลผ่าน คือ แม่น้ำตาปี และมีคลอง ๒ สาย คือ คลองหลีก และคลองห้วยจาน ซึ่งเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีอาณาเขตดังนี้

| | |
|---|---|
| ทิศเหนือ | ติดต่อตำบลพิปูน อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อตำบลละอาย อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| ทิศใต้ | ติดต่อตำบลไสหร้า อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| ทิศตะวันตก | ติดต่อตำบลควนกลาง อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช |

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

**๑) ด้านเศรษฐกิจ**

สภาพปัญหา

สภาพเศรษฐกิจภายในชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ยังมีปัญหาราคาผลผลิตตกต่ำ ประชาชนยังว่างงาน ไม่มีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เนื่องจากขาดอาชีพเสริมหลังหมดฤดูกาลผลไม้ การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนยังไม่เข้มแข็งพอ การส่งเสริมอาชีพขาดการต่อเนื่อง เพราะการทำงานของกลุ่มอาชีพมีเพียงไม่กี่คน ขาดสถานที่ดำเนินงาน สถานที่ท่องเที่ยวยังขาดการส่งเสริมดูแลอย่างจริงจังดังนั้นจึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนดีขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงานการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ส่งเสริม สนับสนุนการอาชีพของประชาชน การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวรวมทั้งกิจกรรมการท่องเที่ยว ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานปัญหาด้านสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเรื่องน้ำ ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรปัญหาเศรษฐกิจ ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนบางปัญหาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ที่ค่อนข้างจะจำกัดเพื่อบริการจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และรองรับการขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมต้องการเครื่องมือในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ และต้องการความรู้ในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร เพราะลดปัญหาการกดราคาผลผลิต

**๒) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

สภาพปัญหา

- เส้นทางคมนาคม บางเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านมีสภาพเป็นถนนลูกรัง และเป็นหลุมเป็นบ่อ จนเป็นเหตุให้เด็กนักเรียน และประชาชนที่สัญจรไป - มา ได้รับความเดือดร้อน
- ทางระบายน้ำลำคลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน แหล่งน้ำมีวัชพืชปกคลุม ท่อระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปี และบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง
- ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม พื้นที่สาธารณะหลายแห่งยังไม่ได้ขยายเขตไฟฟ้าอย่างทั่วถึง
- ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาไม่ครอบคลุมหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน แต่ระบบประปาบางหมู่บ้านก่อสร้างมานานหลายปีแล้ว ทำให้ถังลูกบอลเก็บน้ำประปาเป็นสนิม พุพัง ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้งจนทำให้ระบบประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พัง ต้องทำการซ่อมแซมจนงบประมาณในการบริหารขาดดุล และไม่เพียงพอ

- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำสวน บางครั้งเกิดปัญหาภัยแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำสวน เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่ของตนเอง ทำให้เพิ่มต้นทุนการผลิต เช่น ค่าขุดเจาะบ่อบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น

- การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร และการส่งสิ่งของใช้ไปรษณีย์อนุญาต ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเตอร์เน็ตมีบริการฟรีที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม แต่ในภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่จะติดไว้ให้ลูกหลานตนเองที่กำลังเรียนหนังสือได้ใช้เฉพาะครัวเรือนกับการบริการของ TOT เป็นต้น

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางการคมนาคมให้สะดวก ทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างท่อเหลี่ยม และวางท่อระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง
- จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำ ในการอุปโภค บริโภค
- สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
- สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
- สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
- สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน
- จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช
- สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๓) ด้านการเมืองการบริหาร**

<u>สภาพปัญหา</u>

- ประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
- ระบบขั้นตอนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมมีความเชื่องช้า
- ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
- สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- จัดหาติดตั้งวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่ออำนวยความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- พัฒนาบุคลากรให้มีความสำนึกในบทบาทหน้าที่ และปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ
- การจัดระบบข้อมูล

**๔) ด้านสังคมและสาธารณสุข**

สภาพปัญหา

- ด้านการป้องกันปราบปรามยาเสพติด
- ด้านการกีฬาและนันทนาการ
- สงเคราะห์ คนชรา คนพิการ และเด็กด้อยโอกาสผู้เดือดร้อนที่อยู่อาศัย
- สุขภาพของประชาชน
- การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- สนับสนุนกิจกรรม ด้านการป้องกันปราบปรามยาเสพติด
- ส่งเสริมสนับสนุน ทางด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ส่งเสริมสนับสนุน สงเคราะห์ คนชรา คนพิการ และเด็กด้อยโอกาสผู้เดือดร้อนที่อยู่อาศัย
- เสริมสร้างสุขภาพของประชาชน
- จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

**๕) ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกีฬานันทนาการ**

สภาพปัญหา

ในตำบลยางค้อม ยังขาดสถานที่สำหรับออกกำลังกายและที่พักผ่อนหย่อนใจที่เพียงพอ การพัฒนาคุณภาพชีวิตยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง งบประมาณในการพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา มีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการในการพัฒนาการเรียนการสอน เด็กที่เข้ารับการศึกษาจะมีปัญหาด้านโภชนาการ เนื่องจากตอนเช้าไม่ได้รับสารอาหารที่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

- กิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่น
- ปรับปรุง ซ่อมแซม ก่อสร้างสถานศึกษารวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้กับสถานศึกษา
- สร้างสถานที่ออกกำลังกายเล่นกีฬา

**๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

สภาพปัญหา

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม บางแห่งเป็นที่สูงมีลำคลองผ่านในช่วงฤดูน้ำหลาก กระแสน้ำรุนแรงก่อให้เกิดการพังทลายของหน้าดิน ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ในพื้นที่ส่งผลให้มีกลิ่นรบกวน มีการนำสิ่งสกปรกลงในแหล่งน้ำธรรมชาติด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ถือเป็นปัญหาสำคัญเช่นปัญหาการจัดเก็บขยะ ปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อนเพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกายและเพื่อเป็นการฟอกปอดของชุมชนซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหาร

ส่วนตำบลยางค้อม ถือว่าไม่รุนแรงมากนักเพราะสภาพความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชนไม่มากทำให้ปัญหาด้านต่างๆ ไม่รุนแรงปริมาณขยะในแต่ละวันก็ไม่มากนัก

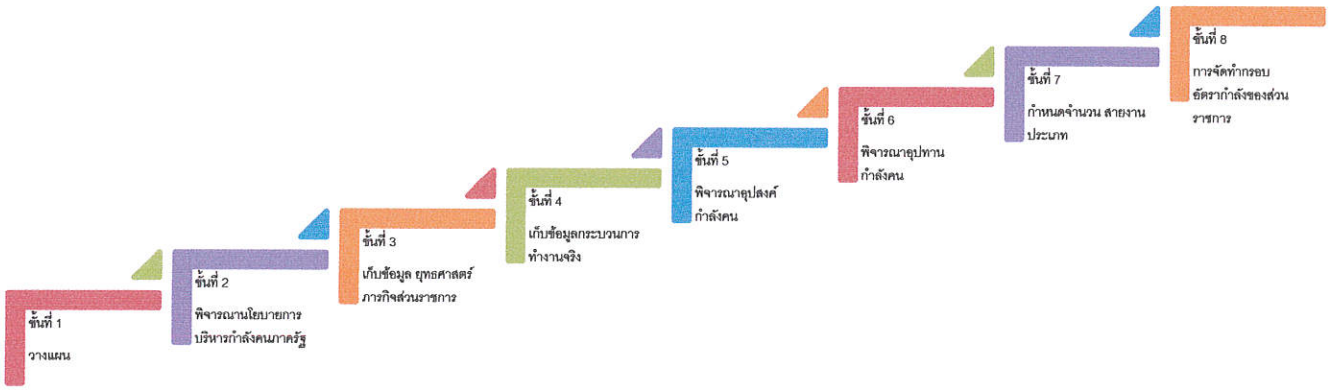
ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**
**แบบบันได ๘ ขั้น**



**บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน**

**องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย**

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย

| | |
|---|---|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

**คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้**

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๓. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติมขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๕. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๖. การจัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๗. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย และให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

**บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน 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 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เกี่ยวข้อง และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

ตามที่มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม เมื่อวันอาทิตย์ที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๙ และตามที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ประกาศผลการเลือกตั้งให้นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์ เป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่ ลต (นศ) ๐๐๐๒/ว๑๖๘ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๙ รับรองการได้รับเลือกตั้งการเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม นั้น

นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๙ โดยได้กำหนดนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ให้สอดคล้องแนวนโยบายของรัฐบาล กรอบยุทศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐ ) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ที่จะดำเนินการภายใต้นโยบาย “คุณธรรมนำบริหาร ยางค้อมก้าวหน้า ยางค้อมต้องดีกว่าเดิม” มีหลักการทำงานโดยประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน คือ ร่วมคิดร่วมทำ ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ |
|---|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑**<br>**การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** | มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมทุกพื้นที่ โดยมีแนวทางดังนี้<br>๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย<br>๑.๒ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอและทั่วถึง<br>๑.๓ ปรับปรุงระบบประปาและแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค<br>๑.๔ พัฒนาระบบระบายน้ำและป้องกันปัญหาน้ำท่วม<br>๑.๕ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๒**<br>**การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ** | มีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้มีความมั่นคง โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้<br>๒.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ และการพัฒนาอาชีพเสริม<br>๒.๒ สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) และเพิ่มช่องทางการตลาด<br>๒.๓ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ และเกษตรผสมผสาน<br>๒.๔ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการผลิต<br>๒.๕ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๓**<br>**การพัฒนาด้านการบริหาร** | มุ่งเน้นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีส่วนร่วม โดยมีแนวทางดังนี้<br>๓.๑ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน<br>๓.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น<br>๓.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ<br>๓.๔ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและบริการ<br>๓.๕ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกระดับ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๔**<br>**การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข** | มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงและปลอดภัย โดยมีแนวทางดังนี้<br>๔.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค<br>๔.๒ สนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส<br>๔.๓ ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน<br>๔.๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด<br>๔.๕ ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ |
|---|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๕**<br>**การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม** | มุ่งพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ โดยมีแนวทางดังนี้<br>๕.๑ สนับสนุนการศึกษาในทุกระดับ<br>๕.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพ<br>๕.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมทางศาสนา<br>๕.๔ อนุรักษ์และสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น<br>๕.๕ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๖**<br>**การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม** | มุ่งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ดังนี้<br>๖.๑ ส่งเสริมการจัดการขยะอย่างถูกวิธีและครบวงจร<br>๖.๒ ลดมลพิษและสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม<br>๖.๓ ฟื้นฟูแหล่งน้ำ ป่าไม้ และพื้นที่สีเขียว<br>๖.๔ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า<br>๖.๕ เตรียมความพร้อมรับมือภัยธรรมชาติ |

**บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์**

**องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ |
|---|---|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๑**<br>**การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** | พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุมทุกพื้นที่ ก่อสร้างและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐานและปลอดภัย พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอและทั่วถึง ปรับปรุงระบบประปาและแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค พัฒนาระบบระบายน้ำและป้องกันปัญหาน้ำท่วม และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ | - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.<br>- ผอ.กองช่าง<br>- วิศวกร<br>- นักวิเคราะห์ฯ<br>- นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ<br>- จพง.ธุรการ กองช่าง/ผช.จพง.ธุรการ / ผช.เจ้าพนักงานประปา |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ |
|---|---|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ** | ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้มีความมั่นคง โดยมีการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ การพัฒนาอาชีพเสริม สนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) และเพิ่มช่องทางการตลาด ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ และเกษตรผสมผสาน สนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการผลิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.<br>- หน.สำนักปลัด<br>- นักพัฒนาชุมชน<br>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหาร** | เน้นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีส่วนร่วม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและบริการ และป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกระดับ | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.<br>- หน.สำนักปลัด<br>- ผอ.กองคลัง<br>- นักทรัพยากรบุคคล<br>- นิติกร<br>- นักจัดการงานทั่วไป<br>- นักวิชาการเงินฯ<br>- นักวิชาการตรวจสอบภายใน<br>- นักวิชาการจัดเก็บรายได้<br>- นักวิชาการพัสดุ<br>- จพง.จัดเก็บรายได้<br>- จพง.การเงิน<br>- ผช.จพง.พัสดุ<br>- ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข** | ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงและปลอดภัย โดยส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค สนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.<br>- หัวหน้าสำนักปลัด<br>- นักวิชาการสาธารณสุข<br>- นักพัฒนาชุมชน<br>- เจ้าพนักงานป้องกันฯ<br>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ |
|---|---|---|
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม** | พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ โดยสนับสนุนการศึกษาในทุกระดับ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีคุณภาพส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมทางศาสนา อนุรักษ์และสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.<br>- หน.สำนักปลัด<br>- นักวิชาการศึกษา<br>- ครู<br>- ผู้ดูแลเด็ก |
| **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม** | อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยส่งเสริมการจัดการขยะอย่างถูกวิธีและครบวงจร ลดมลพิษและสร้างจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม ฟื้นฟูแหล่งน้ำ ป่าไม้ และพื้นที่สีเขียว ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเตรียมความพร้อมรับมือภัยธรรมชาติ | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต.<br>- หัวหน้าสำนักปลัด<br>- นักวิชาการสาธารณสุข<br>- นักพัฒนาชุมชน<br>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |

**บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง**

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

**บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน**

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้ คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างหลายอัตรา และได้ดำเนินการสรรหาตำแหน่งว่าด้วยวิธีการรับโอน และขอใช้บัญชีจาก กสถ.

**บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน**

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ไม่มีมีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

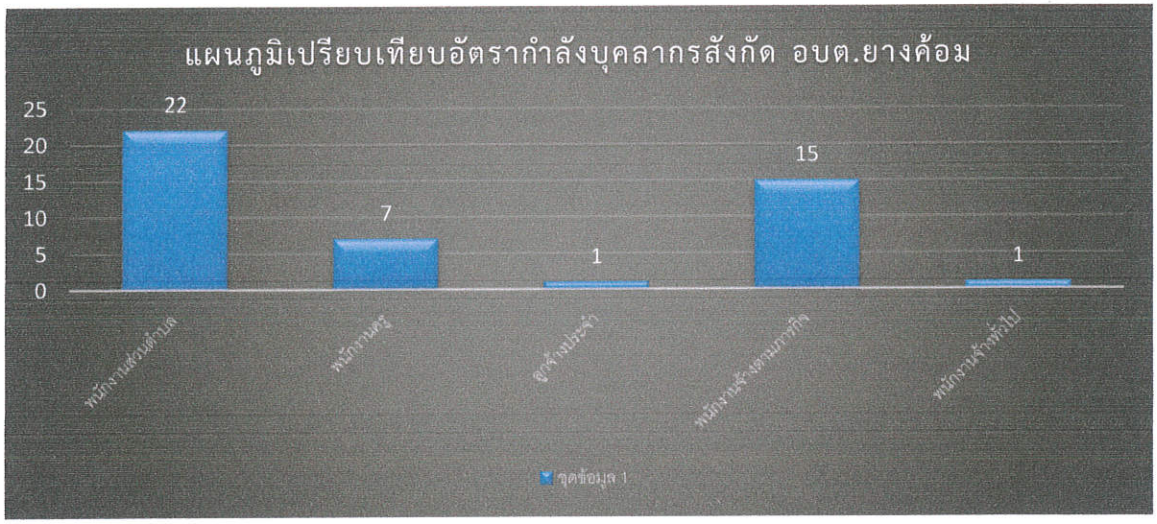
๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่งโดยเสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

**บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง**

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ




**บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ**

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

## ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

| ภารกิจ | กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ |
|---|---|
| **๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**<br>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))<br>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))<br>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))<br>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))<br>๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ(มาตรา ๑๖(๔))<br>๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕)) | ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง** |

| ภารกิจ | กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ |
|---|---|
| **๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**<br>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))<br>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))<br>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))<br>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))<br>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))<br>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))<br>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)) | ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน คือ **สำนักปลัด** |
| **๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**<br>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))<br>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)<br>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))<br>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))<br>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))<br>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)) | ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัด** |

| ภารกิจ | กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ |
|---|---|
| **๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**<br>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)<br>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))<br>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))<br>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))<br>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))<br>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))<br>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))<br>๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)) | ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ส่วนราชการคือ **กองคลัง และสำนักปลัด** |
| **๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**<br>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))<br>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))<br>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ(มาตรา ๑๗ (๑๒)) | ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **สำนักปลัด** |
| **๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**<br>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)<br>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))<br>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))<br>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘)) | ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **สำนักปลัด** |

| ภารกิจ | กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ |
|---|---|
| **๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**<br>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))<br>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))<br>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))<br>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))<br>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖)) | ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน)** |

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

| ภารกิจหลัก ภารกิจรอง | การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ |
|---|---|
| **ภารกิจหลัก**<br>๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน<br>๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต<br>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย<br>๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม<br>๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร<br>๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา<br>๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | <br>๑. กองช่าง<br>๒. สำนักปลัด<br>๓. สำนักปลัด และกองช่าง<br>๔. สำนักปลัด และกองช่าง<br>๕. ทุกส่วนราชการ<br>๖. สำนักปลัด<br>๗. สำนักปลัด |
| **ภารกิจรอง**<br>๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี<br>๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ<br>๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร<br>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน | <br>๑. สำนักปลัด<br>๒. สำนักปลัด<br>๓. สำนักปลัด<br>๔. กองคลัง |

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ (๑) สำนักปลัด (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง (๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

**๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๒.๒ T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม (ระดับตัวบุคลากร)**

| | |
|---|---|
| **จุดแข็ง S** | **จุดอ่อน W** |
| ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.<br>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน<br>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต<br>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ<br>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.<br>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ<br>๓. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงสายงานการปฏิบัติงาน<br>๔. มีภาระหนี้สิน<br>๕. สถานที่การปฏิบัติงานคับแคบ<br>๖. การจัดเก็บเอกสารไม่เป็นระบบ<br>๗. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย<br>๘. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ |
| **โอกาส O** | **ข้อจำกัด T** |
| ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น<br>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา<br>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ<br>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน<br>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ<br>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
## ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม (ระดับองค์กร)

| | |
|---|---|
| **จุดแข็ง** S<br>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย<br>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้<br>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน<br>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร<br>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน<br>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | **จุดอ่อน** W<br>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ<br>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี<br>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| **โอกาส** O<br>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี<br>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน<br>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี<br>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น<br>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์<br>๖. มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย บุคลากรสามารถหาความรู้ได้จากระบบอินเตอร์เน็ต<br>๗. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส<br>๘. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ | **ข้อจำกัด** T<br>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง<br>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.<br>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

## สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

| โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน | ปัญญหาที่เกิดขึ้น | แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต |
|---|---|---|
| <u>สำนักปลัด</u><br>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการ | สำนักปลัดปลัด ปัจจุบันมีอัตรากำลัง ที่ว่างหลายอัตรา ทั้งสายอำนวยการ สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน การบริการสังคมหรือประชาชนภานนอกยังไม่ทั่วถึง | - ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี |

| | | |
|---|---|---|
| ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | | |
| **<u>กองคลัง</u>**<br>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย | ผู้อำนวยการกองคลัง ไม่มีคนครองเป็นตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังกล่าว | - ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกและผู้สอบแข่งขันของ กสถ และ ก.กลาง หรือบัญชี ก.จังหวัดแล้วแต่กรณี |
| **<u>กองช่าง</u>**<br>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย | กองช่าง มี อัตรากำลัง ที่ว่าง ทั้งสายอำนวยการ สายวิชาการ และสายทั่วไป ทำให้มีพนักงานไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายในและบริการประชาชนในพื้นที่ | - ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิก |

| | | |
|---|---|---|
| | | ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี |
| **<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>**<br>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย | หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา | - ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิก |

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **๑. สำนักปลัด อบต.**<br>๑. งานบริหารงานทั่วไป<br>๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>๓. งานนิติการ<br>๔. งานสวัสดิการสังคม<br>๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๖. งานการเจ้าหน้าที่<br>๗. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>๘. งานบริหารงานสาธารณสุข | **๑. สำนักปลัด อบต.**<br>๑. งานบริหารงานทั่วไป<br>๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>๓. งานนิติการ<br>๔. งานสวัสดิการสังคม<br>๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๖. งานการเจ้าหน้าที่<br>๗. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>๘. งานบริหารงานสาธารณสุข | |
| **๒. กองคลัง**<br>๑. งานบริหารงานทั่วไป<br>๒. งานการเงินและบัญชี<br>๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้<br>๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน<br>๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | **๒. กองคลัง**<br>๑. งานบริหารงานทั่วไป<br>๒. งานการเงินและบัญชี<br>๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้<br>๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน<br>๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | |
| **๓. กองช่าง**<br>๑. งานบริหารงานทั่วไป<br>๒. งานวิศวกรรมโยธา<br>๓. งานควบคุมการก่อสร้าง<br>๔. งานควบคุมอาคาร<br>๕. งานสำรวจและออกแบบ<br>๖. งานสาธารณูปโภค | **๓. กองช่าง**<br>๑. งานบริหารงานทั่วไป<br>๒. งานวิศวกรรมโยธา<br>๓. งานควบคุมการก่อสร้าง<br>๔. งานควบคุมอาคาร<br>๕. งานสำรวจและออกแบบ<br>๖. งานสาธารณูปโภค | |
| **๔. หน่วยตรวจสอบภายใน**<br>- งานตรวจสอบภายใน | **๔. หน่วยตรวจสอบภายใน**<br>- งานตรวจสอบภายใน | |

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

| ส่วนราชการ | งาน | จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี) | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | พนักงาน | ลจ.ประจำ | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| อบต.ยางค้อม | ปลัด อบต. | ๑ | - | - | - |
| | รองปลัด อบต. | ๑ | - | - | - |
| สำนักปลัด | หัวหน้าสำนักปลัด | ๑ | - | - | - |
| | งานบริหารงานทั่วไป | ๑ | - | ๑ | |
| | งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | ๑ | - | - |
| | งานนิติการ | ๑ | - | - | - |
| | งานสวัสดิการสังคม | ๑ | - | ๑ | - |
| | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | - | - | - |
| | งานการเจ้าหน้าที่ | ๑ | - | - | - |
| | งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๘ | - | ๖ | ๑ |
| | งานบริหารงานสาธารณสุข | ๑ | - | ๑ | - |
| กองคลัง | ผู้อำนวยการกองคลัง | ๑ | - | - | - |
| | งานบริหารงานทั่วไป | - | - | ๑ | - |
| | งานการเงินและบัญชี | ๒ | - | - | - |
| | งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ | ๑ | - | ๑ | - |
| | งานพัสดุและทรัพย์สิน | ๑ | - | ๑ | - |
| | งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | ๑ | - | - | - |
| กองช่าง | ผู้อำนวยการกองช่าง | ๑ | - | - | - |
| | งานบริหารงานทั่วไป | ๑ | - | ๑ | - |
| | งานวิศวกรรมโยธา | ๑ | - | - | - |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | งานควบคุมการก่อสร้าง | ๑ | - | - | - |
| | งานควบคุมอาคาร | - | - | - | - |
| | งานสำรวจและออกแบบ | - | - | ๑ | - |
| | งานสาธารณูปโภค | - | - | ๑ | - |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | งานตรวจสอบภายใน | ๑ | - | - | - |

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
## องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| ปลัด/รองปลัด (๐๐) | | | | | | | | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักปลัด อบต. (๐๑) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดยางค้อม** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว) |
| ครู | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | ว่าง ๓ อัตรา |
| ครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | ว่าง ๑ อัตรา |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๖ | ๖ | ๖ | ๖ | - | - | - | ว่าง ๑ อัตรา |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| | | | | | | | | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๔๖ | ๔๖ | ๔๖ | ๔๖ | - | - | - | |

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| ๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๗๔,๖๘๐ | ๔๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๔,๕๖๐ | ๓๖,๖๐๐ | ๓๘,๗๖๐ | ๖๕๗,๒๔๐ | ๖๙๓,๘๔๐ | ๗๓๒,๖๐๐ | ( ๔๗,๘๙๐ ) |
| ๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๓๐,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๑,๙๒๐ | ๓๓,๘๔๐ | ๓๕,๗๖๐ | ๖๐๔,๐๘๐ | ๖๓๗,๙๒๐ | ๖๗๓,๖๘๐ | ( ๔๔,๑๘๐ ) |
| | **สำนักปลัด อบต. (๐๑)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๓,๖๒๐ | ๒๕,๐๔๐ | ๒๖,๕๔๐ | ๔๕๙,๒๒๐ | ๔๘๔,๒๖๐ | ๕๑๐,๘๐๐ | ( ว่างเดิม ) |
| ๔ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๕๒๑,๗๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๓๑,๓๒๐ | ๓๓,๒๔๐ | ๓๕,๒๘๐ | ๕๕๓,๐๘๐ | ๕๘๖,๓๒๐ | ๖๒๑,๖๐๐ | ( ๔๓,๔๘๐ ) |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๙๓,๑๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๗,๖๔๐ | ๑๘,๗๒๐ | ๑๙,๘๐๐ | ๓๑๐,๘๐๐ | ๓๒๙,๕๒๐ | ๓๔๙,๓๒๐ | ( ๒๔,๔๓๐ ) |
| ๖ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๒๗,๖๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๖๘๐ | ๒๐,๘๘๐ | ๒๒,๒๐๐ | ๓๔๗,๒๘๐ | ๓๖๘,๑๖๐ | ๓๙๐,๓๖๐ | ( ๒๗,๓๐๐ ) |
| ๗ | นิติกร | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๒๐ | ๒๒,๖๐๐ | ๒๓,๙๖๐ | ๓๗๖,๖๔๐ | ๓๙๙,๒๔๐ | ๔๒๓,๒๐๐ | ( ว่างเดิม ) |
| ๘ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๒๐ | ๒๒,๖๐๐ | ๒๓,๙๖๐ | ๓๗๖,๖๔๐ | ๓๙๙,๒๔๐ | ๔๒๓,๒๐๐ | ( ว่างเดิม ) |
| ๙ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๓๘,๑๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๐,๔๐๐ | ๒๑,๖๐๐ | ๒๒,๙๒๐ | ๓๕๘,๕๖๐ | ๓๘๐,๑๖๐ | ๔๐๓,๐๘๐ | ( ๒๘,๑๘๐ ) |
| ๑๐ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๒๐ | ๒๒,๖๐๐ | ๒๓,๙๖๐ | ๓๗๖,๖๔๐ | ๓๙๙,๒๔๐ | ๔๒๓,๒๐๐ | ( ว่างเดิม ) |
| ๑๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๓๘๐,๔๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๒,๙๒๐ | ๒๔,๒๔๐ | ๒๕,๖๘๐ | ๔๐๓,๓๒๐ | ๔๒๗,๕๖๐ | ๔๕๓,๒๔๐ | ( ๓๑,๗๐๐ ) |
| | **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | ๑ | ๑ | ๓๔๙,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ( ๒๙,๑๑๐ ) |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑๔๙,๐๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๐๐๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ | ๑๕๕,๐๔๐ | ๑๖๑,๒๘๐ | ๑๖๗,๗๖๐ | ( ๑๒,๔๒๐ ) |
| ๑๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๒๒๕,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๐๐๐ | ๙,๓๖๐ | ๙,๘๔๐ | ๒๓๔,๐๐๐ | ๒๔๓,๓๖๐ | ๒๕๓,๒๐๐ | ( ๑๘,๗๕๐ ) |
| ๑๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | ๑ | ๑ | ๑๘๗,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๕๖๐ | ๗,๘๐๐ | ๘,๑๖๐ | ๑๙๔,๘๘๐ | ๒๐๒,๖๘๐ | ๒๑๐,๘๔๐ | ( ๑๕,๖๑๐ ) |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดยางค้อม** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว | | | | | | |
| ๑๗ | ครู | - | ๕ | ๒ | ๐ | ๐ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ว่าง ๓ (เงินอุดหนุน) |
| ๑๘ | ครูผู้ช่วย | - | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ว่าง ๑ (เงินอุดหนุน) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๖,๐๒๐) | - | ๑ | ๑ | ๕๕,๖๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๘๐๐ | ๘,๐๔๐ | ๘,๔๐๐ | ๖๓,๔๘๐ | ๗๑,๕๒๐ | ๗๙,๙๒๐ | เงินอุดหนุน ๑๑,๓๘๐ – จ่ายจากเงินรายได้ |
| ๒๐ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๖,๐๘๐) | - | ๑ | ๑ | ๕๖,๔๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๘๐๐ | ๘,๐๔๐ | ๘,๔๐๐ | ๖๔,๒๐๐ | ๗๒,๒๔๐ | ๘๐,๖๔๐ | เงินอุดหนุน ๑๑,๓๘๐ – จ่ายจากเงินรายได้ |
| ๒๑ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๖,๐๒๐) | - | ๑ | ๑ | ๕๕,๖๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๘๐๐ | ๘,๐๔๐ | ๘,๔๐๐ | ๖๓,๔๘๐ | ๗๑,๕๒๐ | ๗๙,๙๒๐ | เงินอุดหนุน ๑๑,๓๘๐ – จ่ายจากเงินรายได้ |
| ๒๒ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๕,๓๗๐) | - | ๑ | ๑ | ๔๗,๘๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๔๔๐ | ๗,๖๘๐ | ๘,๐๔๐ | ๕๕,๓๒๐ | ๖๓,๐๐๐ | ๗๑,๐๔๐ | เงินอุดหนุน ๑๑,๓๘๐ – จ่ายจากเงินรายได้ |
| ๒๓ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๙,๔๐๐) | - | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | (ว่างเดิม) เงินอุดหนุน |
| ๒๔ | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๔,๗๕๐) | - | ๑ | ๑ | ๔๐,๔๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๐๘๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๖๘๐ | ๔๗,๕๒๐ | ๕๔,๙๖๐ | ๖๒,๖๔๐ | เงินอุดหนุน ๑๑,๓๘๐ – จ่ายจากเงินรายได้ |
| | **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | ผู้ดูแลเด็ก (๙,๐๐๐) | - | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | (ว่างเดิม) เงินอุดหนุน |
| | **กองคลัง (๐๔)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๓,๖๒๐ | ๒๕,๐๔๐ | ๒๖,๕๔๐ | ๔๕๙,๒๒๐ | ๔๘๔,๒๖๐ | ๕๑๐,๘๐๐ | ( ว่างเดิม ) |
| ๒๗ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๘๔,๐๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๗,๑๖๐ | ๑๘,๑๒๐ | ๑๙,๒๐๐ | ๓๐๑,๒๐๐ | ๓๑๙,๓๒๐ | ๓๓๘,๕๒๐ | ( ๒๓,๖๗๐ ) |
| ๒๘ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๓๓,๔๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๐,๐๔๐ | ๒๑,๒๔๐ | ๒๒,๕๖๐ | ๓๕๓,๕๒๐ | ๓๗๔,๗๖๐ | ๓๙๗,๓๒๐ | ( ๒๗,๗๙๐ ) |
| ๒๙ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๔๔๒,๒๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๖,๖๔๐ | ๒๘,๒๐๐ | ๒๙,๘๘๐ | ๔๖๘,๘๔๐ | ๔๙๗,๐๔๐ | ๕๒๖,๙๒๐ | ( ๓๖,๘๕๐ ) |
| ๓๐ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๒๐๙,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๖๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๔,๑๖๐ | ๒๒๒,๒๔๐ | ๒๓๕,๖๘๐ | ๒๔๙,๘๔๐ | ( ๑๗,๔๗๐ ) |
| ๓๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๒๐๙,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๖๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๔,๑๖๐ | ๒๒๒,๒๔๐ | ๒๓๕,๖๘๐ | ๒๔๙,๘๔๐ | ( ๑๗,๔๗๐ ) |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑๙๖,๖๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๙๒๐ | ๘,๒๘๐ | ๘,๕๒๐ | ๒๐๔,๖๐๐ | ๒๑๒,๘๘๐ | ๒๒๑,๔๐๐ | ( ๑๖,๓๙๐ ) |
| ๓๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑ | ๑ | ๑๔๘,๔๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๐๐๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ | ๑๕๔,๔๔๐ | ๑๖๐,๖๘๐ | ๑๖๗,๑๖๐ | ( ๑๒,๓๗๐ ) |
| ๓๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๑ | ๑ | ๑๔๙,๔๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๐๐๐ | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ | ๑๕๕,๔๐๐ | ๑๖๑,๖๔๐ | ๑๖๘,๑๒๐ | ( ๑๒,๔๕๐ ) |
| | **กองช่าง (๐๕)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๓,๖๒๐ | ๒๕,๐๔๐ | ๒๖,๕๔๐ | ๔๕๙,๒๒๐ | ๔๘๔,๒๖๐ | ๕๑๐,๘๐๐ | ( ว่างเดิม ) |
| ๓๖ | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๑,๓๒๐ | ๒๒,๖๐๐ | ๒๓,๙๖๐ | ๓๗๖,๖๔๐ | ๓๙๙,๒๔๐ | ๔๒๓,๒๐๐ | ( ว่างเดิม ) |
| ๓๗ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๒๕๑,๗๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๕,๑๒๐ | ๑๖,๐๘๐ | ๑๗,๐๔๐ | ๒๖๖,๘๘๐ | ๒๘๒,๙๖๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | ( ๒๐,๙๘๐ ) |
| ๓๘ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๗,๘๘๐ | ๑๘,๙๕๐ | ๒๐,๐๙๐ | ๓๑๕,๗๘๐ | ๓๓๔,๗๓๐ | ๓๕๔,๘๒๐ | ( ว่างเดิม ) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑๔๓,๑๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๒๔๐ | ๑๔๘,๙๒๐ | ๑๕๔,๙๒๐ | ๑๖๑,๑๖๐ | ( ๑๑,๙๓๐ ) |
| ๔๐ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | ๑ | ๑๓๖,๕๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๒,๐๘๐ | ๑๔๗,๘๔๐ | ๑๕๓,๘๔๐ | ( ๑๑,๓๘๐ ) |
| ๔๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | ๑ | - | ๑๖๗,๐๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ | ๑๖๗,๐๔๐ | ๑๗๓,๗๖๐ | ๑๘๐,๗๒๐ | ( ว่างเดิม ) |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๒ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๕๖,๘๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๕,๔๘๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๗,๔๐๐ | ๒๗๒,๒๘๐ | ๒๘๘,๗๒๐ | ๓๐๖,๑๒๐ | ( ๒๑,๔๐๐ ) |
| (๕) | รวม | | ๔๖ | ๓๐ | ๙,๙๖๑,๕๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๔๖ | ๔๖ | ๔๖ | ๐ | ๐ | ๐ | ๕๗๗,๑๐๐ | ๖๑๕,๘๗๐ | ๖๔๙,๗๕๐ | ๑๐,๗๕๔,๖๐๐ | ๑๑,๓๗๐,๔๗๐ | ๑๒,๐๒๐,๒๒๐ | |
| (๖) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % | | | | | | | | | | | | | | | ๑,๖๑๓,๑๙๐ | ๑,๗๐๕,๕๗๑ | ๑,๘๐๓,๐๓๓ | |
| (๗) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๑๒,๓๖๗,๗๙๐ | ๑๓,๐๗๖,๐๔๑ | ๑๓,๘๒๓,๒๕๓ | |
| (๘) | คิดเป็นร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๒๔.๕๔ | ๒๔.๗๑ | ๒๔.๘๘ | |

**หมายเหตุ** : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ( ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน **๕๐,๔๐๐,๐๐๐** บาท (๔๘,๐๐๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๐,๔๐๐,๐๐๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๕๐,๔๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน **๕๒,๙๒๐,๐๐๐** บาท (๕๐,๔๐๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๕๐,๔๐๐,๐๐๐ = ๕๒,๙๒๐,๐๐๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๕๒,๙๒๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน **๕๕,๕๖๖,๐๐๐** บาท (๕๒,๙๒๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๕๒,๙๒๐,๐๐๐ = ๕๕,๕๖๖,๐๐๐)

: ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

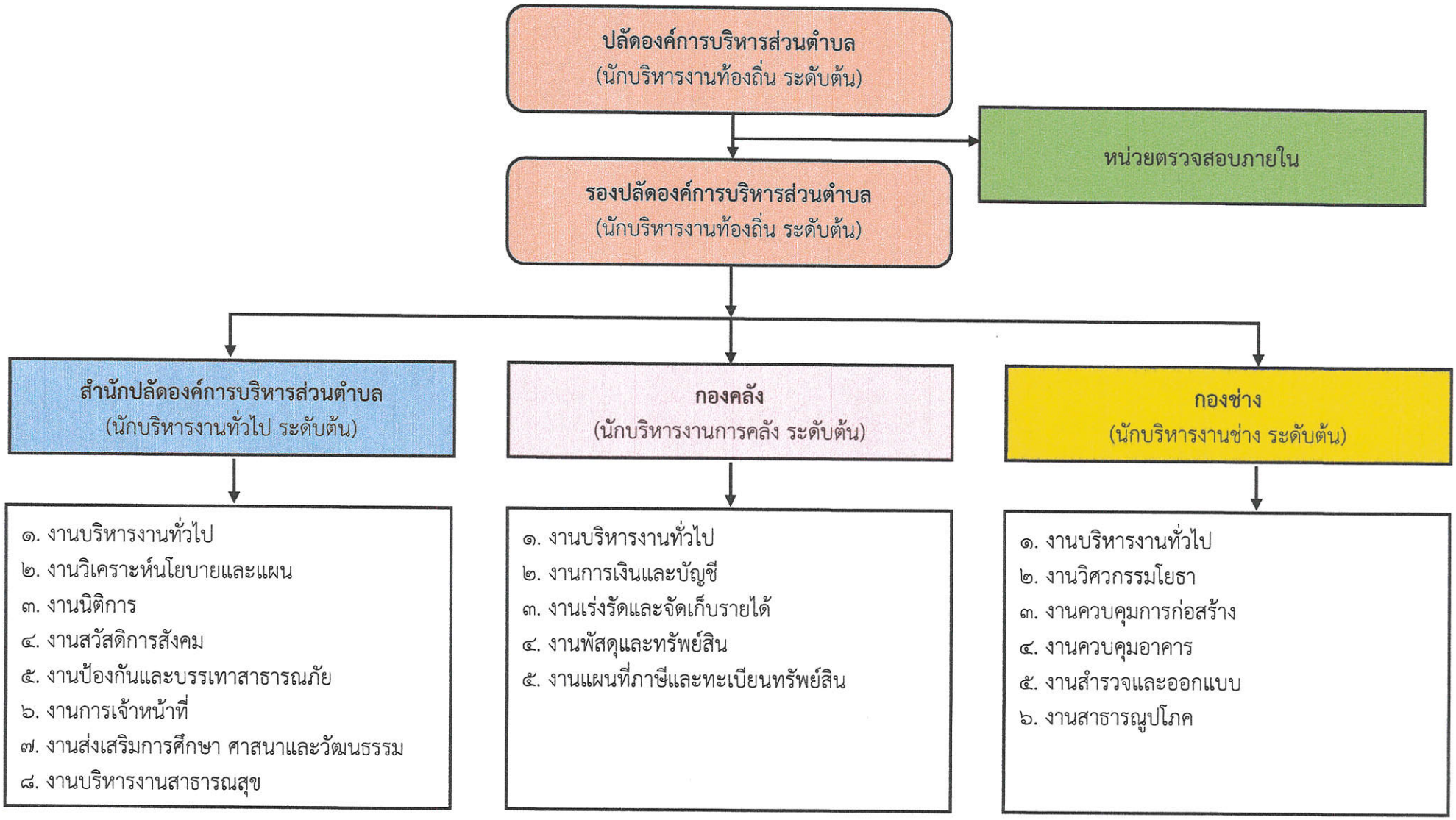
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

<u>โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม</u>



# โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.**
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑) (ว่าง)

**งานบริหารงานทั่วไป**
พนักงานส่วนตำบล
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

**งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**
พนักงานส่วนตำบล
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)

ลูกจ้างประจำ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

**งานนิติการ**
พนักงานส่วนตำบล
- นิติกร (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

**งานสวัสดิการสังคม**
พนักงานส่วนตำบล
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
พนักงานส่วนตำบล
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)

**งานการเจ้าหน้าที่**
พนักงานส่วนตำบล
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑)

**งานบริหารงานสาธารณสุข**
พนักงานส่วนตำบล
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
พนักงานส่วนตำบล
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

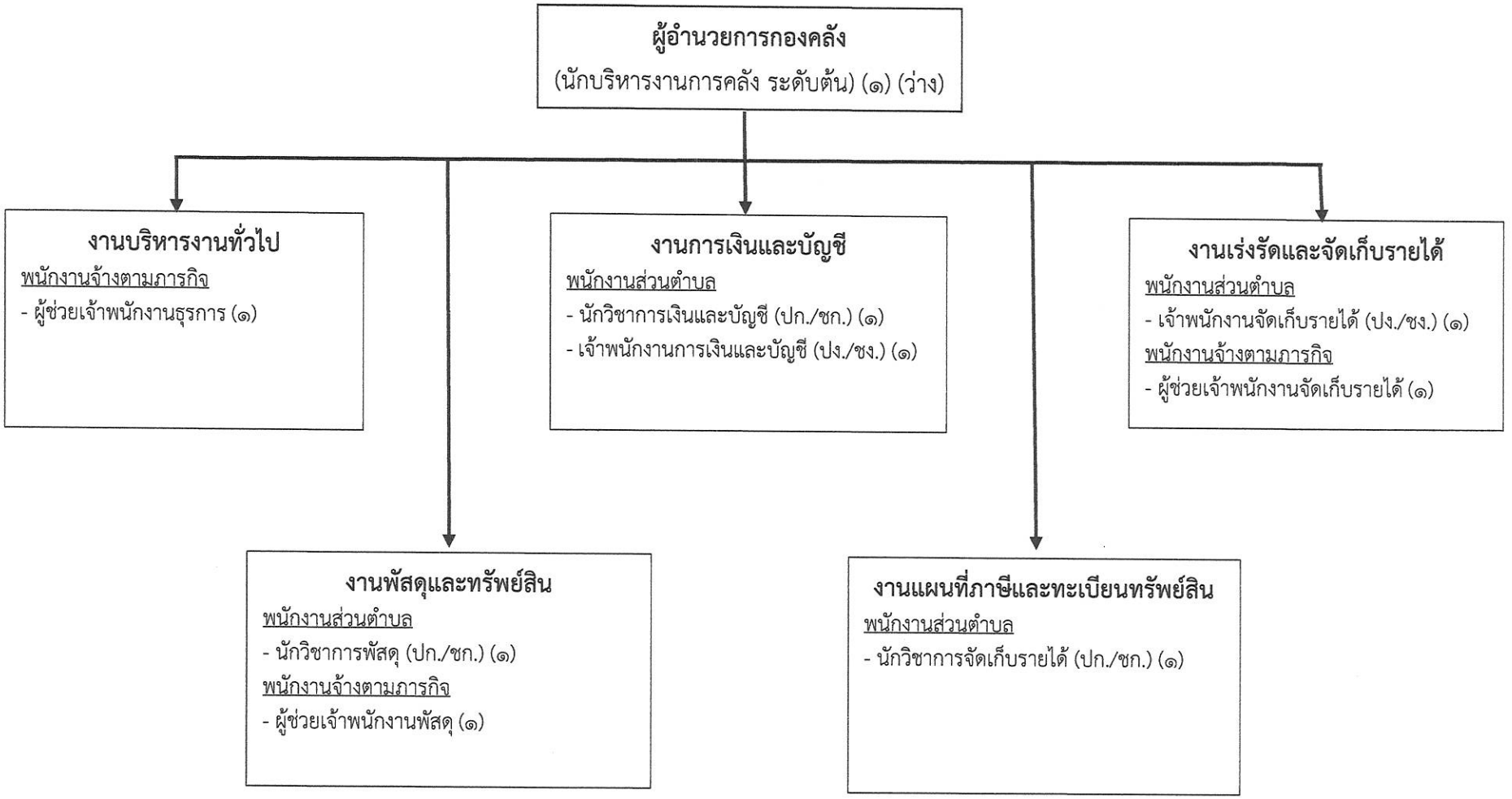
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดยางค้อม
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
- ครู (๕) (ว่าง ๓)
- ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๖) (ว่าง ๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
- ผู้ดูแลเด็ก (๑) (ว่าง)

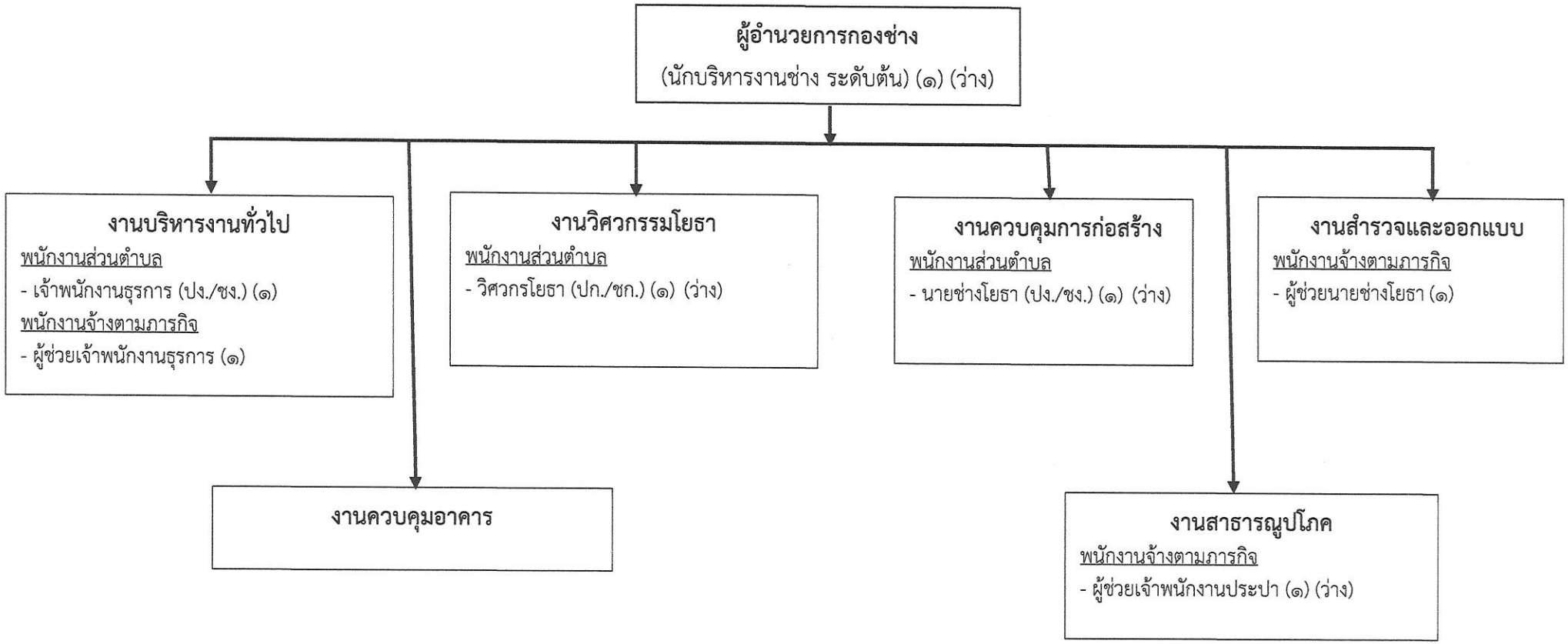
| ประเภท/ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | สายงานการสอน | | สายงานบริหารสถานศึกษา | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก./ชก. | ชพ. | ชช. | ปง./ชง. | อส. | ครูผู้ช่วย | ครู | ผอ.ศพด. | รอง ผอ.สถานศึกษา | ผอ.สถานศึกษา | - | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๗ | - | - | ๑ | - | ๑ | ๕ | ๑ | - | - | ๑ | ๙ | ๑ | ๒๗ |

# โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง




| ประเภท/ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก./ชก. | ชพ. | ชช. | ปง./ชง. | อส. | - | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๓ | - | - | ๒ | - | - | ๓ | - | ๙ |

# โครงสร้างส่วนราชการกองช่าง




| ประเภท/ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก./ชก. | ชพ. | ชช. | ปง./ชง. | อว. | - | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๑ | - | - | ๒ | - | - | ๓ | - | ๗ |

# โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

↓

**หน่วยตรวจสอบภายใน**
พนักงานส่วนตำบล
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

| ประเภท/ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก./ชก. | ชพ. | ชช. | ปง./ชง. | อว. | - | ภารกิจ | ทั่วไป | |
| จำนวน | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | ๑ |

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | นางศิวลักษณ์ หยูทอง | ร.ม.<br>(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต) | ๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต.<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต.<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๕๗๔,๖๘๐<br>(๔๗,๘๙๐x๑๒) | ๔๘,๐๐๐<br>(๔,๐๐๐x๑๒) | | ๖๒๒,๖๘๐ |
| ๒ | นางสาววาสนา พิบูลย์ | ร.ม.<br>(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต) | ๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต.<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต.<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๕๓๐,๑๖๐<br>(๔๔,๑๘๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐<br>(๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๕๗๒,๑๖๐ |
| | **สำนักปลัด อบต. (๐๑)** | | | | | | | | | | | |
| ๓ | - | - | ๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | ๔๒,๐๐๐<br>(๓,๕๐๐x๑๒) | - | (ว่างเดิม)<br>๔๓๕,๖๐๐ |
| ๔ | นายกฤษณ์ คชชานุโรจน์ | รป.บ<br>(รัฐประศาสนศาสตร์) | ๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | ๕๒๑,๗๖๐<br>(๔๓,๔๘๐x๑๒) | - | - | ๕๒๑,๗๖๐ |
| ๕ | นางวิภาไล จันทร์ชุม | รป.ม.<br>(รัฐประศาสนศาสตร์) | ๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๒๙๓,๑๖๐<br>(๒๔,๔๓๐x๑๒) | - | - | ๒๙๓,๑๖๐ |
| ๖ | นางตติยา ทินกร | ร.ม.<br>(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต) | ๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๓๒๗,๖๐๐<br>(๒๗,๓๐๐x๑๒) | - | - | ๓๒๗,๖๐๐ |
| ๗ | - | - | ๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก./ชก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม)<br>๓๕๕,๓๒๐ |
| ๘ | - | - | ๒๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม)<br>๓๕๕,๓๒๐ |
| ๙ | นายเอกอรรถ พุทธศรี | รป.ม.<br>(การปกครองท้องถิ่น) | ๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๓๓๘,๑๖๐<br>(๒๘,๑๘๐x๑๒) | - | - | ๓๓๘,๑๖๐ |
| ๑๐ | - | - | ๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม)<br>๓๕๕,๓๒๐ |
| ๑๑ | นายศรายุทธ์ นุรักษ์ | วท.บ.<br>(เทคโนโลยีไฟฟ้าฯ) | ๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๓๘๐,๔๐๐<br>(๓๑,๗๐๐x๑๒) | - | - | ๓๘๐,๔๐๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | นางเจียรนัยต์ มัชฌิมวงศ์ | รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) | - | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | - | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | ๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒) | - | - | ๓๔๙,๓๒๐ |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | |
| ๑๓ | นายนฤเบศวร์ สถิตย์ | ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๔๙,๐๔๐ (๑๒,๔๒๐x๑๒) | - | - | ๑๔๙,๐๔๐ |
| ๑๔ | นายสุขสันต์ ทองระหมาน | บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐x๑๒) | - | - | ๒๒๕,๐๐๐ |
| ๑๕ | นางสาวปริญานุช กุลศรี | บธ.บ. (การตลาด) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | ๑๘๗,๓๒๐ (๑๕,๖๑๐x๑๒) | - | - | ๑๘๗,๓๒๐ |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดยางค้อม** | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว | | | | |
| ๑๗ | - | - | ๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๑๙ | ครู | - | ๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๑๙ | ครู | - | - | - | - | ว่างเดิม (เงินอุดหนุน) |
| ๑๘ | นางยอดขวัญ แก้วมณี | ศษ.บ. (ปฐมวัยศึกษา) | ๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๐ | ครู | คศ.๒ | ๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๐ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| ๑๙ | นางแววตา จงจิตต์ | ศษ.บ. (ปฐมวัยศึกษา) | ๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๑ | ครู | คศ.๒ | ๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๑ | ครู | คศ.๒ | - | - | - | (เงินอุดหนุน) |
| ๒๐ | - | - | ๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๒ | ครู | - | ๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๒ | ครู | - | - | - | - | ว่างเดิม (เงินอุดหนุน) |
| ๒๑ | - | - | ๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๓ | ครู | - | ๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๓ | ครู | - | - | - | - | ว่างเดิม (เงินอุดหนุน) |
| ๒๒ | - | - | ๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๔ | ครูผู้ช่วย | - | ๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๒๔ | ครูผู้ช่วย | - | - | - | - | ว่างเดิม (เงินอุดหนุน) |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | นางยุพดี สุขสำราญ | ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๕๕,๖๘๐ (๑๖,๐๒๐-๑๑,๓๘๐x๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน ๑๑,๓๘๐+จ่ายจากเงินรายได้ ๕๕,๖๘๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๒๔ | นางสาวทิวา ธนากรรฐ์ | ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๕๖,๔๐๐ (๑๖,๐๘๐-๑๑,๓๘๐x๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน ๑๑,๓๘๐+ จ่ายจากเงินรายได้ ๕๖,๔๐๐ |
| ๒๕ | นางสาวสุมาลินี ศรีอ่อน | ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๕๕,๖๘๐ (๑๖,๐๒๐-๑๑,๓๘๐x๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน ๑๑,๓๘๐+ จ่ายจากเงินรายได้ ๕๕,๖๘๐ |
| ๒๖ | นางสาวอัญชลี ทินกร | ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๔๗,๘๘๐ (๑๕,๓๗๐-๑๑,๓๘๐x๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน ๑๑,๓๘๐+ จ่ายจากเงินรายได้ ๔๗,๘๘๐ |
| ๒๗ | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | - | - | ว่างเดิม (เงินอุดหนุน) |
| ๒๘ | นางสาวปิยะนุช ริยาพันธ์ | ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๔๐,๔๔๐ (๑๔,๗๕๐-๑๑,๓๘๐x๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน ๑๑,๓๘๐+ จ่ายจากเงินรายได้ ๔๐,๔๔๐ |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | - | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | ว่างเดิม (เงินอุดหนุน) |
| | **กองคลัง (๐๔)** | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | - | - | ๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | (ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐ |
| ๓๑ | นางสาวปริศนา ริยาพันธ์ | บช.บ. (การบัญชี) | ๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๒๘๔,๐๔๐ (๒๓,๖๗๐x๑๒) | - | - | ๒๘๔,๐๔๐ |
| ๓๒ | นางสาวสุธารัตน์ มีพัฒน์ | บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) | ๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๓๓๓,๔๘๐ (๒๗,๗๙๐x๑๒) | - | - | ๓๓๓,๔๘๐ |
| ๓๓ | นางพรทิพย์ ถวาย | บช.บ. (การบัญชี) | ๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก./ชก. | ๔๔๒,๒๐๐ (๓๖,๘๕๐x๑๒) | - | - | ๔๔๒,๒๐๐ |
| ๓๔ | นางสาวสุทธิดา นุ่นรักษา | บช.บ. (บัญชี) | ๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒) | - | - | ๒๐๙,๖๔๐ |
| ๓๕ | นางสาวกมลสิริ ชูชัย | บธ.บ. (การจัดการการท่องเที่ยว) | ๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | ๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. | ๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒) | - | - | ๒๐๙,๖๔๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | นางนิสราภรณ์ ชินวงศ์ | รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๙๖,๖๘๐ (๑๖,๓๙๐x๑๒) | - | - | ๑๙๖,๖๘๐ |
| ๓๗ | นางสาวอังสุมา คุ้มกุมาร | ปวส. (การจัดการทั่วไป) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑๔๘,๔๔๐ (๑๒,๓๗๐x๑๒) | - | - | ๑๔๘,๔๔๐ |
| ๓๘ | นางสาวชุติกาญจน์ ราชรักษ์ | บช.บ. (บัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๑๔๙,๔๐๐ (๑๒,๔๕๐x๑๒) | - | - | ๑๔๙,๔๐๐ |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | | | | | |
| ๓๙ | - | - | ๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | (ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐ |
| ๔๐ | - | - | ๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | ๒๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๔๑ | นางสาวนันทนัช พูลพิพัฒน์ | วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์) | ๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๒๕๑,๗๖๐ (๒๐,๙๘๐x๑๒) | - | - | ๒๕๑,๗๖๐ |
| ๔๒ | - | - | ๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ๔๓ | นายปวริศ ฤทธิกาญจน์ | ร.บ. (การปกครองท้องถิ่น) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๔๓,๑๖๐ (๑๑,๙๓๐x๑๒) | - | - | ๑๔๓,๑๖๐ |
| ๔๔ | นางสาวพิมลทิพย์ จิตบรรจง | ปวส. (โยธา) | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒) | - | - | ๑๓๖,๕๖๐ |
| ๔๕ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | ๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒) | - | - | ๑๖๗,๐๔๐ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | |
| ๔๖ | นายสิทธิชัย ทองสมาน | บธ.บ. (การจัดการ) | ๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๒๕๖,๘๐๐ (๒๑,๔๐๐x๑๒) | - | - | ๒๕๖,๘๐๐ |

## ๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอพพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือเป็นต้น

**๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมตามแนวทางข้างต้นนั้น 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 องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ประกอบด้วย

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

## ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

**ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลยางค้อม** เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบรหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ดังนี้

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุสภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขหรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมมีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบมีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนมีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมายมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติมีแนวทางดังนี้

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 พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

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 และตรวจสอบได้มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรมีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น การหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่นไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆหากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมหรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตามหรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

**********

# บรรณานุกรม


๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

# ภาคผนวก



**คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**

**ที่ ๒๔๐/๒๕๖๙**

**เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**

---

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สามารถบริหารจัดการบุคลากรในหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชนได้ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

| | |
|---|---|
| ๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม | กรรมการ |
| ๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์...

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติมขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ การจัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** สำนักปลัด (งานการเจ้าหน้าที่) องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม **โทร.** ๐ ๗๕๔๙ ๙๑๓๓

**ที่** นศ ๘๐๖๐๑/๘๐๖ **วันที่** ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

**เรื่อง** ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

**เรียน** คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ที่ ๒๔๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม **ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**

จึงเรียนมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ

**- ทราบ**

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....
หัวหน้าสำนักปลัด.....
ผู้อำนวยการกองคลัง.....
ผู้อำนวยการกองช่าง.....
หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน.....
นักทรัพยากรบุคคล.....

# ระเบียบวาระการประชุม

**คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒**
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**
**วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.**
**ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**

.....

**ระเบียบวาระที่ ๑** **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ที่ ๒๔๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

๑.๒ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

**ระเบียบวาระที่ ๒** **รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

-

**ระเบียบวาระที่ ๓** **เรื่องที่เสนอเพื่อพิจารณา**

- การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

**ระเบียบวาระที่ ๔** **เรื่องอื่นๆ**

.....

.....

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม
วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

| ที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|
| ๑ | นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม | | ประธานกรรมการ |
| ๒ | นางศิวลักษณ์ หยูทอง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม | | กรรมการ |
| ๓ | นางสาววาสนา พิบูลย์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม | | กรรมการ |
| ๔ | นางพรทิพย์ ถวาย | นักวิชาการพัสดุชำนาญการ<br>รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง | | กรรมการ |
| ๕ | นางสาววาสนา พิบูลย์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง | | กรรมการ |
| ๖ | นายสิทธิชัย ทองสมาน | นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/<br>หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | | กรรมการ |
| ๗ | นายกฤษณ์ คชชานุโรจน์ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ<br>รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด | | กรรมการและ<br>เลขานุการ |
| ๘ | นางวิภาไล จันทร์ชุม | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | | ผู้ช่วยเลขานุการ |

**รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒**
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**
**วันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.**
**ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**

---

**ผู้มาประชุม**

| | | |
|---|---|---|
| ๑. นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางศิวลักษณ์ หยูทอง | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม | กรรมการ |
| ๓. นางสาววาสนา พิบูลย์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม | กรรมการ |
| ๔. นางพรทิพย์ ถวาย | นักวิชาการพัสดุชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาววาสนา พิบูลย์ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นายสิทธิชัย ทองสมาน | นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๗. นายกฤษณ์ คชชานุโรจน์ | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นางวิภาไล จันทร์ชุม | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

**ผู้ไม่มาประชุม**
- ไม่มี

**เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.**

เมื่อถึงเวลา นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑** **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

**๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ที่ ๒๔๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**

นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์ ประธานกรรมการ - กล่าวต้อนรับคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมทุกท่าน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ที่ ๒๔๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

โดยคณะกรรมการ...

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติมขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ การจัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ดังนั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

**ที่ประชุม** **- รับทราบ**

๑.๒ แนวทางการ...

**๑.๒ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐– ๒๕๗๒)**

นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์
ประธานกรรมการ

- ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรวบรวม ข้อมูล จัดเตรียมเอกสาร และจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุม

นางวิภาไล จันทร์ชุม
ผู้ช่วยเลขานุการ

- เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ประกอบกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ในการนี้ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้จัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งมี สาระสำคัญดังนี้

**บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ**

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น โครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้

บทวิเคราะห์...

**บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน**

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปี ที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ไปในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณี มีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ต้องการเพิ่ม หรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันเพียงใด กรณีพบว่าการกำหนดอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

**บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน**

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

**การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาทำกรอบอัตรากำลัง โดยกำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการ พนักงานครู ลูกจ้างประจำและ

พนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ

(๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธ.ค.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็น กอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

(๓) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการโดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

(๔) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดในส่วนราชการต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่ ก.กลางได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่งก่อน ดังนี้

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดระดับตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก./ชก.) สำหรับ ชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

- การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอหรือปรับปรุงตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

- กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนพนักงานส่วนตำบลให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของพนักงานส่วนตำบลในระบบแท่ง

- กรณี อปท.ใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบล ก.อบต. อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจดังกล่าวได้โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งนั้นก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบุคลากร ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับปรุงหรือเกลี่ยอัตรากำลัง

ของพนักงานจ้างโดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใด ให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้าง สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้ เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จังหวัด ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว

- พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ให้กำหนดชื่อตำแหน่งตามกรอบอัตราที่เคยได้รับการจัดสรร โดยใช้เลขที่ตำแหน่งตามที่กรมส่งเสริมฯแจ้ง การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ครูผู้ช่วย และครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว แต่กรณี

**การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ**

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) หนังสือ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท.๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลว. ๑๓ พ.ย. ๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบแท่ง

(๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลว. ๕ มี.ค.๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท.

**ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น**

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือการควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้ อปท.ประมาณการ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๑. พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ กำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

๒. ให้ อปท.วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๓. การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการดังนี้

-ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบ

ปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน

-เงินประจำตำแหน่งประเภทสายบริหาร อำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่างคูณ ๑๒ เดือน

-ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่ อปท.กำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณของ อปท.จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลว ๕ มี.ค.๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของพนักงานครูให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.บริหารงานบุคคล ดังนี้

-ตำแหน่งครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตรา ขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสอง และคูณด้วย ๑๒ เดือน ทั้งนี้ ตำแหน่งพนักงานครูให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๔. การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้น โดยให้ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของ อปท. กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓ ตามแนบท้าย หนังสือ สำนักงาน ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๖๘๓ ลว. ๑๕ ธ.ค.๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของ อปท.ได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๘ ลว ๑๗ เม.ย.๖๑ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของ อปท.ได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๑ ทั้งนี้ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้น ของอัตราค่าจ้าง

๕. กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นตำแหน่งว่าง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนตามวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง และให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๖. กรณีข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ที่ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือนค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังปีให้ครบถ้วน

แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนเกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรให้นำเงินส่วนที่จ่ายเกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗. ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมค่าจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ ประกาศ ก.จ ก.ท และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ. ๒๕๖๙ (บัญชี ๖) อยู่ระหว่าง เสนอประธาน ก.จ ก.ท และ ก.อบต. พิจารณาลงนามในประกาศเพื่อให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การประมาณการภาระค่าใช้จ่ายของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ให้นำเงินเดือนของผู้ดำรงตำแหน่งมาประมารการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ก่อนนำไปคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแนวทางที่ ก.จ ก.ท และ ก.อบต. กำหนด

**อัตราเงินประจำตำแหน่ง**

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

**ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี**

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ และ พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นไปอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒

**ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

ให้ อปท.เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๙ เมื่อ ก.อบต.จังหวัดมีมติเห็นชอบแล้วให้ อปท.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้า คสช.ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ ก.พ. ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๐ และที่แก้ไขอย่างเคร่งครัด กรณีละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ที่ว่างนั้นให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธาน ก.อบต.พิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐๐ ลว. ๒๐ เม.ย.๒๕๕๓ เรื่องการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือครบรอบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.อบต.จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า ยกเว้นตำแหน่งที่รายงานให้ กสถ.ดำเนินการสรรหาให้คงไว้เหมือนเดิม

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ แล้ว ให้ อปท.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๓-๒๕๗๕) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประมาณใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๗๒

**การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร**

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

**การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง**

- การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการ

-การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ สำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลว.๒๙ ต.ค.๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องปรับปรุงค่าตอบแทน พนักงานจ้างทั่วไปและการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องการต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลว.๑๒ พ.ค. ๔๗ และที่แก้ไขถึงปัจจุบัน

**การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

ในระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณี อปท.มีเหตุผลความจำเป็นต้องการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภท อปท. การปรับปรุงตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ อปท. เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีทุกครั้ง โดยให้ระบุ มติ ก.อบต. ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน

กรณีภาระ...

**กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐**

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือ ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๑๓๗ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบกับการประชุมซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ได้แจ้งว่า ให้ อปท. ที่มีตำแหน่งไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ เช่น ภายในกอง/ส่วนราชการ ต้องมีข้าราชการผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ ๑ อัตรา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ให้ทุก อปท. กำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้าง และหากกรณี อปท. มีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ ปรับปรุงส่วนราชการ โครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ มิให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้เสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังจากได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

ประกอบกับ หนังสือ ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๐๗ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งมติ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ มีมติว่า เพื่อให้ห้วงเวลาการจัดส่งเอกสารเกี่ยวกับการปรับขยายตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแนวทางปฏิบัติให้ชัดเจนยิ่งขึ้นจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติดังนี้

ครั้งที่ ๑ ส่งเอกสารตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม-วันทำการสุดท้ายของเดือนมีนาคม เพื่อพิจารณาในเดือนพฤษภาคม

ครั้งที่ ๒ ส่งเอกสารตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน – วันทำการสุดท้ายของเดือนมิถุนายน เพื่อพิจารณาในเดือนสิงหาคม <u>หากปีใดตรงกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับใหม่ ให้เลื่อนการดำเนินการไปจนกว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปีจะดำเนินการแล้วเสร็จ</u>

ครั้งที่ ๓ ส่งเอกสารตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม – วันทำการสุดท้ายของเดือนกันยายน เพื่อพิจารณาในเดือนพฤศจิกายน ทั้งนี้สำหรับการจัดส่งเอกสารครั้งที่ ๓ นี้ ให้แสดงข้อมูลภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ คำนวณจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของปีงบประมาณถัดไป (จัดส่งเอกสารได้หลังจากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีถัดไปประกาศใช้แล้ว)

ครั้งที่ ๔ ส่งเอกสารตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม-วันทำการสุดท้ายของเดือนธันวาคม เพื่อพิจารณาในเดือนกุมภาพันธ์

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ เป็นการคงอัตราเดิมไว้ก่อน ส่วนการเพิ่ม ให้เป็นไปตามห้วงเวลาที่ ก.อบต. กำหนด

**ที่ประชุม** **-รับทราบ**

**ระเบียบวาระที่ ๒** **เรื่องรับรองรายงานการประชุม**

- ไม่มี

**ระเบียบวาระที่ ๓** **เรื่องเพื่อพิจารณา**

**การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม**

นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์ ประธานกรรมการ — ขอเชิญนักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการรวบรวม ข้อมูล จัดเตรียมเอกสาร และจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ชี้แจงรายละเอียดต่อที่ประชุม

นางวิภาไล จันทร์ชุม ผู้ช่วยเลขานุการ — จากรายละเอียดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ประกอบไปด้วย ๑๓ เรื่อง ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

โครงสร้าง...

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **๑. สำนักปลัด อบต.**<br>๑. งานบริหารงานทั่วไป<br>๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>๓. งานนิติการ<br>๔. งานสวัสดิการสังคม<br>๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๖. งานการเจ้าหน้าที่<br>๗. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>๘. งานบริหารงานสาธารณสุข | **๑. สำนักปลัด อบต.**<br>๑. งานบริหารงานทั่วไป<br>๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>๓. งานนิติการ<br>๔. งานสวัสดิการสังคม<br>๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>๖. งานการเจ้าหน้าที่<br>๗. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>๘. งานบริหารงานสาธารณสุข | |
| **๒. กองคลัง**<br>๑. งานบริหารงานทั่วไป<br>๒. งานการเงินและบัญชี<br>๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้<br>๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน<br>๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | **๒. กองคลัง**<br>๑. งานบริหารงานทั่วไป<br>๒. งานการเงินและบัญชี<br>๓. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้<br>๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน<br>๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | |
| **๓. กองช่าง**<br>๑. งานบริหารงานทั่วไป<br>๒. งานวิศวกรรมโยธา<br>๓. งานควบคุมการก่อสร้าง<br>๔. งานควบคุมอาคาร<br>๕. งานสำรวจและออกแบบ<br>๖. งานสาธารณูปโภค | **๓. กองช่าง**<br>๑. งานบริหารงานทั่วไป<br>๒. งานวิศวกรรมโยธา<br>๓. งานควบคุมการก่อสร้าง<br>๔. งานควบคุมอาคาร<br>๕. งานสำรวจและออกแบบ<br>๖. งานสาธารณูปโภค | |
| **๔. หน่วยตรวจสอบภายใน**<br>- งานตรวจสอบภายใน | **๔. หน่วยตรวจสอบภายใน**<br>- งานตรวจสอบภายใน | |

**การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

- สำหรับอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ได้กำหนดให้จัดทำรวมกัน ทั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในแผนเดียวกัน โดยมีระยะเวลาการประกาศใช้ ๓ ปี ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา, ครู ๖ อัตรา, ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา, พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| <u>ปลัด/รองปลัด (๐๐)</u> | | | | | | | | |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| <u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u> | | | | | | | | |
| **พนักงานส่วนตำบล** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **ลูกจ้างประจำ** | | | | | | | | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

ส่วนราชการ...

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดยางค้อม** | | | | | | | | |
| **พนักงานครู อบต.** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ระหว่างรอสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว) |
| ครู | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | เงินอุดหนุน (ว่าง ๓ อัตรา) |
| ครูผู้ช่วย | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | เงินอุดหนุน (ว่าง ๑ อัตรา) |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)** | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๖ | ๖ | ๖ | ๖ | - | - | - | เงินอุดหนุน (ว่าง ๑ อัตรา) |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| <u>กองคลัง (๐๔)</u> | | | | | | | | |
| **พนักงานส่วนตำบล** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |

กองช่าง...

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| <u>กองช่าง ๐๕</u> | | | | | | | | |
| **พนักงานส่วนตำบล** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| <u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u> | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๔๖ | ๔๖ | ๔๖ | ๔๖ | - | - | - | |

**ตารางแสดงข้อมูลเปรียบเทียบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน**

| ที่ | อปท. | ส่วนราชการ | พนักงานส่วนตำบล (คน) | ลูกจ้างประจำ (คน) | พนักงานจ้าง (คน) | รวม (คน) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | อบต.ยางค้อม | ๔ | ๒๙ | ๑ | ๑๖ | ๔๖ |
| ๒ | อบต.พิปูน | ๔ | ๑๗ | ๐ | ๑๖ | ๓๓ |
| ๓ | อบต.ละอาย | ๔ | ๓๗ | ๐ | ๓๖ | ๗๓ |

ตารางแสดง...

**ตารางแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (กรณีคงตำแหน่งไว้อย่างเดิม)**

| จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน (คน) | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ |
| ๔๖ | ๙,๙๖๑,๕๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๔๖ | ๔๖ | ๔๖ | ๕๗๗,๑๐๐ | ๖๑๕,๘๗๐ | ๖๔๙,๗๕๐ | ๑๐,๗๕๔,๖๐๐ | ๑๑,๓๗๐,๔๗๐ | ๑๒,๐๒๐,๒๒๐ |
| ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕% | | | | | | | | | ๑,๖๑๓,๑๙๐ | ๑,๗๐๕,๕๗๑ | ๑,๘๐๓,๐๓๓ |
| รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | ๑๒,๓๖๗,๗๙๐ | ๑๓,๐๗๖,๐๔๑ | ๑๓,๘๒๓,๒๕๓ |
| คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | ๒๔.๕๔ | ๒๔.๗๑ | ๒๔.๘๘ |

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ และ พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่งหรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๕๐,๔๐๐,๐๐๐ บาท** (๔๘,๐๐๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๐,๔๐๐,๐๐๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๕๐,๔๐๐,๐๐๐ บาท)

**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๕๒,๙๒๐,๐๐๐ บาท** (๕๐,๔๐๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๕๐,๔๐๐,๐๐๐ = ๕๒,๙๒๐,๐๐๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๕๒,๙๒๐,๐๐๐ บาท)

**งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๕๕,๕๖๖,๐๐๐ บาท** (๕๒,๙๒๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๕๒,๙๒๐,๐๐๐ = ๕๕,๕๖๖,๐๐๐)

- สำหรับรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น รวมถึง บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ในกรณีคงตำแหน่งไว้อย่างเดิม ทางงานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำเป็นเอกสารร่าง เสนอมาให้กรรมการพิจารณาในการนี้ด้วย

**ที่ประชุม** **รับทราบ**

นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์ ประธานกรรมการ ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงถึงหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมสรุปยอดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมให้ที่ประชุมทราบแล้ว จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณาครับ

นางศิวลักษณ์ หยูทอง กรรมการ — จากการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม พ.ศ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จะเห็นได้ว่าเมื่อนำไปเทียบกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีค่ะ จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณาว่าจะยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิมหรือส่วนราชการใดจะปรับเพิ่มเติมกรอบอย่างไรบ้างค่ะ

นายกฤษณ์ คชชานุโรจน์ กรรมการ - สำนักปลัด ยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิม และเห็นว่าไม่ควรยุบตำแหน่งใดครับ

นางพรทิพย์ ถวาย กรรมการ - กองคลัง ยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิม และเห็นว่าไม่ควรยุบตำแหน่งใดๆ ค่ะ

นางสาววาสนา พิบูลย์ กรรมการ - กองช่าง ยืนยันตามกรอบอัตรากำลังเดิม และเห็นว่าไม่ควรยุบตำแหน่งใด ๆค่ะ

นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์ ประธานกรรมการ - เมื่อพิจารณาตามกรอบอัตรากำลังเดิม ภาระงาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน จะเห็นว่าอัตรากำลังคนในปัจจุบัน และภาระงานที่มีอยู่มีความเหมาะสม การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ในครั้งนี้ จึงขอให้คงอัตรากำลังเดิมไว้ก่อน ส่วนการเพิ่มหรือยุบตำแหน่ง ปรับปรุงโครงสร้าง ก็ขอให้เป็นไปตามห้วงเวลาที่ ก.อบต. กำหนด

- และตามที่หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วน ได้แจ้งยืนยันกรอบอัตรากำลังตามเดิม จึงขอมติที่ประชุมพิจารณาเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และให้ฝ่ายเลขานุการส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ให้จังหวัดพิจารณาเห็นชอบต่อไป

**มติที่ประชุม** **- มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ที่เสนอ ทั้ง ๑๓ หัวข้อเรื่อง และให้ฝ่ายเลขานุการส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ให้ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาเห็นชอบต่อไป**

ระเบียบวาระที่ ๔ ...

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ**

นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์ - มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเรื่องอะไรเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มี
ประธานกรรมการ ผมขอปิดการประชุม

**ปิดประชุมเวลา เวลา ๑๕.๓๐ น.**

ลงชื่อ ..... ผู้จดรายงานการประชุม
(นางวิภาไล จันทร์ชุม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม
ประธานกรรมการ




# ข้อบัญญัติ

## เรื่อง

## งบประมาณรายจ่าย

## ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

เรื่อง ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

---

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม และสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ได้มีมติเห็นชอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในคราวประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม สมัยสามัญ สมัยที่ ๔ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ และนายอำเภอพิปูนได้ให้ความเห็นชอบข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๑ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

# ข้อบัญญัติ

## งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

## องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

## อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 7 ) พ.ศ.2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม และโดยอนุมัติของนายอำเภอพิปูน

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 48,000,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 48,000,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

| แผนงาน | ยอดรวม |
|---|---|
| **ด้านบริหารทั่วไป** | |
| แผนงานบริหารงานทั่วไป | 15,362,900 |
| แผนงานการรักษาความสงบภายใน | 938,000 |
| **ด้านบริการชุมชนและสังคม** | |
| แผนงานการศึกษา | 6,658,600 |
| แผนงานสาธารณสุข | 665,800 |
| แผนงานสังคมสงเคราะห์ | 112,800 |
| แผนงานเคหะและชุมชน | 810,000 |
| แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน | 125,000 |
| แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ | 582,000 |
| **ด้านการเศรษฐกิจ** | |
| แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา | 6,905,700 |
| แผนงานการเกษตร | 40,000 |
| แผนงานการพาณิชย์ | 1,494,000 |
| **ด้านการดำเนินงานอื่น** | |
| แผนงานงบกลาง | 14,305,200 |
| **งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น** | **48,000,000** |

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

| แผนงาน | ยอดรวม |
|---|---|
| รวมรายจ่าย | 0 |

ข้อ 6 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อมปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๘

(ลงนาม).....

(นายชัยสิทธิ์ จงจิตต์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

อนุมัติ

(ลงนาม).....

(นายประเสริฐ ปาโต)

ตำแหน่ง นายอำเภอพิปูน

☑ สำนักปลัด
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง

ที่ นศ ๘๖๗๐๑/๑๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม
เลขที่รับ 1127
วันที่ 26 / มิ.ย. / 69
เวลา.....

องค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน
อำเภอพิปูน อำเภอพิปูน
จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลบุคลากรแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าวประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงาน ใกล้เคียงกันเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน และทางองค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน ได้จัดส่งข้อมูลบุคลากร ในสังกัดให้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายกฤษณ์ คชชานุโรจน์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

(นายเศรษฐา ริยาพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน

(นางวิภาไล จันทร์ชุม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางศิวลักษณ์ หยูทอง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

สำนักปลัด อบต.
งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๕๔๖ ๖๓๔๘
www.phiphun.go.th

นครา ศรัทธา อารยธรรม
นครศรีธรรมราช

☑ ทราบ
☐ อนุมัติ
☐ อนุญาต
☐ ดำเนินการตามเสนอ
มอบหมาย.....
.....

(นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน

| ส่วนราชการ | ข้าราชการ | พนักงานครู | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|
| สำนักปลัด | ๗ | ๒ | - | ๘ | ๓ |
| กองคลัง | ๕ | - | - | ๓ | - |
| กองช่าง | ๒ | - | - | ๒ | - |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | ๑ | - | - | - | - |
| รวม | ๑๕ | ๒ | - | ๑๓ | ๓ |

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

| ส่วนราชการ | ข้าราชการ | พนักงานครู | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|
| สำนักปลัด | | | | | |
| กองคลัง | | | | | |
| กองช่าง | | | | | |
| กองฯลฯ | | | | | |
| รวม | | | | | |

# -สำเนาคู่ฉบับ-

ที่ นศ ๘๐๖๐๑/ ๗๐๖

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม
๑๙๗ หมู่ที่ ๕ ตำบลยางค้อม อำเภอพิปูน
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๒๗๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว๔๑๓๗ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าว ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิปูน เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิเชษฐ์ วุฒิพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

สำนักปลัด อบต.
งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๕๔๙ ๙๑๓๓
www.yangkom.go.th

นครา ศรัทธา อารยธรรม
นครศรีธรรมราช

ปลัด
รองปลัด
ตรวจ
ทาน
พิมพ์

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

| ส่วนราชการ | ข้าราชการ | พนักงานครู | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|
| สำนักปลัด | | | | | |
| กองคลัง | | | | | |
| กองช่าง | | | | | |
| กอง ฯลฯ | | | | | |
| **รวม** | | | | | |

**********

☑ สำนักปลัด
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง



องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม
เลขที่รับ 1103
วันที่ 21 / มิ.ย. / 69
เวลา.....

นศ ๘๐๘๐๑/๓๐๙

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลละอาย
๓๒/๑ หมู่ที่ ๓ ตำบลละอาย อำเภอฉวาง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๒๕๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

อ้างถึง หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ที่ นศ ๘๐๖๐๑/๓๐๘ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลละอาย เพื่อมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ นั้น

บัดนี้ ได้จัดทำข้อมูลบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลละอาย เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลละอาย จึงขอส่งแบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน นายก อบต. ยางค้อม
- อบต. ละอาย ขอส่งข้อมูลบุคลากรในสังกัด เพื่อประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต. ยางค้อม
- เพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสัมพันธ์ นุมาศ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละอาย

(นางศิวลักษณ์ หยูทอง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

(นางวิภาไล จันทร์ชุม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๗๕๓๕-๕๗๐๑

- เพื่อโปรดพิจารณาในเบื้องต้น ของงานของ อบต. ยางค้อม

(นายกฤษณ์ คชชานุไรจน์)
ผู้อำนวยการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด




☑ ทราบ
☐ อนุมัติ
☐ อนุญาต
☐ ดำเนินการตามเสนอ
มอบ.....

(นายพิเชษฐ วุฒิพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

| ส่วนราชการ | ข้าราชการ | พนักงานครู | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|
| ปลัด / รองปลัด | ๒ | - | - | - | - |
| สำนักปลัด | ๑๒ | ๑๑ | - | ๒๐ | ๑๒ |
| กองคลัง | ๖ | - | - | ๑ | - |
| กองช่าง | ๕ | - | - | ๒ | ๑ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | ๑ | - | - | - | - |
| **รวม** | **๒๖** | **๑๑** | **-** | **๒๓** | **๑๓** |

# -สำเนาคู่ฉบับ-

ที่ นศ ๘๐๖๐๑/ ๓๐๙๗

องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม
๑๙๗ หมู่ที่ ๕ ตำบลยางค้อม อำเภอพิปูน
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๒๗๐

๑๙๗ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละอาย

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว๔๑๓๗ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าว ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลละอาย เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิเชษฐ วุฒิพงษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

สำนักปลัด อบต.
งานการเจ้าหน้าที่
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๕๔๙ ๙๑๓๓
www.yangkom.go.th

นครา ศรัทธา อารยธรรม
นครศรีธรรมราช

ปลัด
รองปลัด
ตรวจ
ทาน
พิมพ์

แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางค้อม

| ส่วนราชการ | ข้าราชการ | พนักงานครู | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|
| สำนักปลัด | | | | | |
| กองคลัง | | | | | |
| กองช่าง | | | | | |
| กอง ฯลฯ | | | | | |
| **รวม** | | | | | |

**********