

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569**

**องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์**

**อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร**

**คำนำ**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 นั้น

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569เพื่อวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

1. หลักการและเหตุผล ……………………………………………………………...…………........................... 1

2 วัตถุประสงค์………………………………………………………………………..….……................ …………...1

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี…….………………………………...………...............2

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น………….. .5

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น…………………….………………………………7

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.…........................12

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง............ 13

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ…………………………………………………….………............... .....13

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น...……………...………....................23

10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี………………….…...…………..25

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ............... 33

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น…………………………................. ....37

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง …....... 38

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**1. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2566 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ดังนี้

 ๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

 ๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

 1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 ขึ้น

**2. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ

อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

 ๒.๒ เพื่อให้องค์บริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กสรบริหารส่วนตำบล นาสะไมย์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

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

 ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

 ๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

 ๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชองการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

 3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

 3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

 3.3.1 จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

 3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

 3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

 3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

 3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

 3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

 3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

 3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

 3.8 ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

 - การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

 - การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

ปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

 1.2 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

 1.3 มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอในฤดูแล้ง

 1.4 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ เช่น

 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

 2.2 ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

 2.3 ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

 2.4 การขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

 2.5 การว่างงานนอกฤดูทำนา

 2.6 ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

 2.7 แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

3. ปัญหาด้านสังคม เช่น

 3.1 ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

 3.2 จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่

* 1. กลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

 3.4 คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมมีจำนวนเพิ่มมาขึ้น

4. ปัญหาด้านการเมือง – การบริหาร เช่น

4.1 ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

4.2 ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

4.3 ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานของทางราชการ

4.4 เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานมีไม่เพียงพอ เช่น เครื่องปริ้นเตอร์

* 1. บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.6 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

* 1. บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
	2. การเชื่อมประสานงานขององค์กรภาครัฐในพื้นที่

5. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

5.1 ปัญหาน้ำกัดเซาะตลิ่งพัง

5.2 น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง

 5.3 คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

 5.4 น้ำท่วม

 5.5 คุณภาพดินต่ำ

6. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

 6.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

 6.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

 6.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง

 6.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

 6.5 ขาดความรู้ด้านสุขอนามัย

 6.6 การจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกสุขลักษณะ

7. ปัญญาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

 7.1 ประชาชนขาดการอนุรักษ์ฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีอย่างจริงจัง

7.2 ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอน

 7.3 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

7.4 การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

7.5 ขาดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน และภูมิปัญญา

**ความต้องการของประชาชน**

**1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1.1 ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล. ,วางท่อระบายน้ำ

 1.2 องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

 1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

 1.4 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนดิน ถนนลูกรัง ก่อสร้างเป็นถนน คสล. และถนนลาดยาง

 1.5 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

**2. ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ**

 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชากร และการศึกษาดูงาน

 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

 2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

**3. ความต้องการทางด้านสังคม**

 3.1 ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ หาตลาดให้มีการจัดจำหน่ายสินค้า

 3.2 ส่งเสริมให้คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

 3.4 จัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

 3.5 ปรับปรุงอาคารสถานที่ศึกษาให้ดีขึ้น

**4. ความต้องการด้านการเมือง – การบริหาร**

4.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา

 อื่นๆ

4.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

4.3 จัดให้ผู้นำชุมชนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

4.4 ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและโครงการต่างๆ ให้ประชาชนทราบ

**5. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

 5.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

 5.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 5.3 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

 5.4 ก่อสร้างพนังกั้นน้ำป้องกันตลิ่งพัง

 5.5 ก่อสร้างร่องระบายเพื่อการเกษตร

**6. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

 6.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

 6.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

 6.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

 6.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

 6.5 จัดเก็บขยะให้ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ

**7. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

7.1 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

7.2 จัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

 7.3 ปรับปรุงอาคารสถานที่ศึกษาให้ดีขึ้น

 7.4 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

 7.5 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็ง

ของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วม

 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

1. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

 ท้องถิ่นอื่น

1. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
2. การสาธารณูปการ
3. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
4. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
5. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
6. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
7. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

**5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

1. การจัดการศึกษา
2. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
3. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
5. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
6. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
7. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
8. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

1. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

 **5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน
2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
4. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

 **5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**  มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนา

จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

1. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
2. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
3. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

 ฯลฯ

 **5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
3. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
4. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
5. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

 ฯลฯ

 **5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษา

 (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

1. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
2. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
3. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

 **5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องงถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

 (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

 (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

 (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพทางการเมือง

การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและ

อุปสรรค(SWOT) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

1. ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. ส่งเสริมการวางแผนท้องถิ่นแบบบูรณาการ
3. ส่งเสริมการสร้างรูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
4. พัฒนาความรู้ควบคู่คุณธรรมให้แก่ผู้นำท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
5. ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่คณะผู้บริหารสมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
6. พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน
7. จัดหาพัสดุซ่อมแซม ปรับปรุง อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(swot analysis)

**จุดแข็ง (steng =s)**

1. บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อประชาชน
2. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น การระดมความรู้ ความคิด และความร่วมมือปฏิบัติ ร่วมกันตรวจสอบ

**จุดอ่อน (weak = w)**

1. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในการทำงาน ขั้นการทำงานและระบบราชการ
2. คุณภาพการบริหารจัดการในบางกรณียังไม่ดีพอ
3. ประชาชนบางกลุ่มยังไม่ได้รับความเป็นธรรมและไม่ได้รับผลประโยชน์จากการบริหารจัดการ
4. งบประมาณที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง

**โอกาส (opportunity = o)**

1. ประสิทธิภาพในการบริหารและการรับรู้ข่าวสารระหว่างผู้บริหารและได้รับผลประโยชน์มีความสะดวกมากขึ้น
2. นโยบายปฏิรูปราชการมุ่งเน้นกรให้บริการที่ดีเป็นธรรมและรวดเร็วแก่ประชาชน

**อุปสรรค(threat = t)**

1. ความขัดแย้งของผู้นำและประชาชนในท้องถิ่นและกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์
2. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี(พ.ศ. 2567 –2569) ได้คำนึกถึงยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ในช่วง 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ภายใต้วิสัยทัศน์ และพันธกิจ จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประสิทธิภาพทางการเมือง การบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมการวางแผนท้องถิ่นแบบบูรณาการ

แนวทางที่ 3 ส่งเสริมการสร้างรูปแบบการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี

แนวทางที่ 4 พัฒนาความรู้ควบคู่คุณธรรมให้แก่ผู้นำท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล และ

 พนักงานจ้าง

แนวทางที่ 5 ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่คณะผู้บริหาร สามาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล

 และพนักงานจ้าง

 แนวทางที่ 6 การบริหารงานภายในและการพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน

แนวทางที่ 7 จัดหาวัสดุ ซ่อมแซม ปรับปรุง อุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงาน

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้ความเข้มแข็ง

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมการตลาดและการพัฒนาผลิตภัณฑ์

แนวทางที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตร

แนวทางที่ 4 ส่งเสริมการปลูกข้าวและปลอดสารพิษ และการทำเกษตรอินทรีย์

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ 1 ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางเท้า

แนวทางที่ 2 พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ

แนวทางที่ 1 พัฒนาระบบน้ำเพื่อการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ 2 พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

 จริยธรรม

 แนวทางที่ 2 อนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

แนวทางที่ 1 การป้องกันและบรรเทาสาธารภัย

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านคุณภาพชีวิต

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางที่ 1 ส่งเสริมสุขภาพและพลานามัยของประชาชนในตำบล

แนวทางที่ 2 การควบคุมและป้องกันโรค

แนวทางที่ 3 การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

แนวทางที่ 4 ป้องกันโรคพยาธิภายในและภายนอกโค – กระบือ

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 แนวทางที่ 1 การพัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟูการคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

 แนวทางที่ 2 การสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

 สิ่งแวดล้อม

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจในแก่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 32(4) ว่าด้วยการจัดระบบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบายมาตรการการกระจายบุคลากรจากราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคไปสู่ส่วนท้องถิ่น โดยการสร้างระบบการถ่ายเทกำลังคนสู่ท้องถิ่น และสร้างระบบความกว้าหน้าสายอาชีพที่เหมาะสม ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี(พ.ศ. 2561 – 2563) ในครั้งนี้ ถ้าจะพิจารณาในส่วนของกำลังคนที่จะมีการปรับกรอบเพิ่ม หรือลดกรอบอัตรากำลังลง ต้องคำนึกถึงภารค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องทำในอนาคตด้วย

**6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนด

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

 **ภารกิจหลัก**

1. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
2. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
3. 3. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
4. 4. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
5. 5. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
6. 6. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

 7. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

 8. การส่งเสริมการศึกษา

 9. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

 **ภารกิจรอง**

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
4. การวางแผนและส่งเสริมการลงทุน
5. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น

6 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 40 อัตรา ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล 20 อัตรา พนักงานครู 5 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 10 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 5 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำนหดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหา การบริหารงานของส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

* 1. **โครงสร้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ

ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่) | หมายเหตุ |
| **1. สำนักปลัด อบต.**1.1 งานบริหารทั่วไป* งานสารบรรณ
* งานเลขานุการ
* งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
* งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ* งานนโยบายและแผน
* งานวิชาการ
* งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
* งานงบประมาณ

1.3 งานนิติการ* งานกฎหมายและคดี
* งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
* งานข้อบัญญัติและระเบียบ

1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย* งานอำนวยการ
* งานป้องกัน
* งานฟื้นฟู
	1. งานเทศกิจ

- งานเทศกิจ- งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ1.6 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว1.7 งานกิจการสภา อบต.- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยการและประสานงาน | **1. สำนักปลัด อบต.**1.1 งานบริหารทั่วไป* งานสารบรรณ
* งานเลขานุการ
* งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
* งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ* งานนโยบายและแผน
* งานวิชาการ
* งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
* งานงบประมาณ

1.3 งานนิติการ* งานกฎหมายและคดี
* งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
* งานข้อบัญญัติและระเบียบ

1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย* งานอำนวยการ
* งานป้องกัน
* งานฟื้นฟู
	1. งานเทศกิจ

- งานเทศกิจ- งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ1.6 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว1.7 งานกิจการสภา อบต.- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยการและประสานงาน |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| 1.8 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร1.9 งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล  ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา1.10 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน- งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม 1.11 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ  ผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล 1.12 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี- งานฝึกอบรมอาชีพ- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ | 1.8 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร1.9 งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลพนักงานส่วนตำบล  ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา1.10 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน- งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม 1.11 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ  ผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล 1.12 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี- งานฝึกอบรมอาชีพ- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| **2. กองคลัง**2.1 งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานสถิติการคลัง* 1. งานบัญชี

 - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์ | **2. กองคลัง**2.1 งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานสถิติการคลัง* 1. งานบัญชี

 - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์ |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่) | หมายเหตุ |
| 3. กองช่าง3.1 งานก่อสร้าง- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ- งานข้อมูลก่อสร้าง- งานควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานสำรวจออกแบบและบริการข้อมูล3.3 งานประสานสาธารณูปโภค- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ3.4 งานผังเมือง- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง**4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม*** 1. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- งานสุขาภิบาลทั่วไป- งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน  ประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ  สิ่งแวดล้อม4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานอนามัยชุมชน- งานป้องกันยาเสพติด- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ4.3 งานรักษาความสะอาด- งานรักษาความสะอาด- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย- งานส่งเสริมและเผยแพร่ | 3. กองช่าง3.1 งานก่อสร้าง- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ- งานข้อมูลก่อสร้าง- งานควบคุมก่อสร้างและซ่อมบำรุง3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานสำรวจออกแบบและบริการข้อมูล3.3 งานประสานสาธารณูปโภค- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ3.4 งานผังเมือง- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง**4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม*** 1. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- งานสุขาภิบาลทั่วไป- งานสุขาภิบาลอาหารและสถาน  ประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ  สิ่งแวดล้อม4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานอนามัยชุมชน- งานป้องกันยาเสพติด- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ4.3 งานรักษาความสะอาด- งานรักษาความสะอาด- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย- งานส่งเสริมและเผยแพร่ |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่) | หมายเหตุ |
| **5. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**5.1 งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน- งานข้อมูล- งานประสานกิจกรรม- งานส่งเสริมการศึกษา5.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล5.3 งานส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น - งานส่งเสริม บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี  ภูมิปัญญาท้องถิ่น  - งานส่งเสริมด้านกีฬา 5.4 งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา**6. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมภายใน | **5. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**5.1 งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน- งานข้อมูล- งานประสานกิจกรรม- งานส่งเสริมการศึกษา5.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล5.3 งานส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี - งานส่งเสริมด้านศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น - งานส่งเสริม บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี  ภูมิปัญญาท้องถิ่น  - งานส่งเสริมด้านกีฬา 5.4 งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา**6. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมภายใน |  |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

 ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและลูกจ้าง ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | เพิ่ม/ลด | หมายเหตุ |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| **สำนักปลัด อบต.**  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ตามภารกิจ) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| คนงาน (ทั่วไป) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| **กองคลัง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.) | **1** | **1** | **1** | **1** |  | **-** | **-** |  |
| นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 – 2569 (ต่อ)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | เพิ่ม/ลด | หมายเหตุ |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| **กองคลัง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ตามภารกิจ) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| คนงาน(ทั่วไป) | **2** | **2** | **2** | **2** | **-** | **-** | **-** |  |
| **กองช่าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| นายช่างโยธา (อส.) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** | **ว่าง** |
| **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| คนงาน(ทั่วไป) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** | **ว่าง** |
| นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| พนักงานขับรถยนต์(ทั่วไป) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสิงห์ทองบ้านนาสะไมย์** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ครู  | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** | **ว่าง** |
| ครู  | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
|  **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชาดหนองศาลา** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ครู | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
|  **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาดีน้อย** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ครู | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
|  **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 – 2569 (ต่อ)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | เพิ่ม/ลด | หมายเหตุ |
| **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |
| **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาจาน** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ครู | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
|  **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(ตามภารกิจ) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
|  **หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| **รวมทั้งสิ้น** | **40** | **40** | **40** | **40** | **-** | **-** | **-** |  |

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน****คนละ** | **รวม** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | 64,670 | 776,040 | 20,400 | 20,640 | 21,000 |
| 2 | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 | 42,020 | 504,240 | 13,320 | 15,240 | 15,720 |

1. **สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 9 ตำแหน่ง 9 อัตรา ดังนี้**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน****คนละ** | **รวม** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 41,460 | 497,520 | 13,440 | 14,160 | 15,480 |
| 2 | นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) | 1 | 33,560 | 402,720 | 13,440 | 13,080 | 13,080 |
| 3 | นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) | 1 | 33,000 | 396,000 | 13,320 | 13,320 | 13,080 |
| 4 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) | 1 | 32,450 | 389,400 | 13,320 | 13,440 | 13,080 |
| 5 | นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) | 1 | 30,790 | 369,480 | 13,080 | 13,440 | 13,320 |
| 6 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ชง.) | 1 | 32,790 | 393,480 | 12,960 | 13,440 | 13,200 |
| 7 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) | 1 | 12,430 | 149,160 | 6,000 | 6,240 | 6,480 |
| 8 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) | 1 | 12,480 | 149,760 | 6,000 | 6,240 | 6,480 |
| 9 | คนงาน (ทั่วไป) | 1 | 9,000 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 108,000 |

1. **กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 8 ตำแหน่ง 8 อัตรา ดังนี้**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน****คนละ** | **รวม** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) | 1 | 43,130 | 517,560 | 15,240 | 15,720 | 16,440 |
| 2 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก.) | 1 | 26,500 | 318,000 | 10,200 | 10,800 | 10,560 |
| 3 | นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.) | 1 | - | 355,320 | 12,000 | 12,000 | 12,000 |
| 4 | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) | 1 | 13,760 | 165,120 | 6,600 | 6,480 | 7,080 |
| 5 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ) | 1 | 13,480 | 161,760 | 6,480 | 6,840 | 7,080 |
| 6 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ตามภารกิจ) | 1 | 12,430 | 149,160 | 6,000 | 6,240 | 6,480 |
| 7 | คนงาน(ทั่วไป)  | 1 | 9,000 |  108,000 | 108,000 | 108,000 | 108,000 |
| 8 | คนงาน(ทั่วไป)  | 1 | 9,000 |  108,000 | 108,000 | 108,000 | 108,000 |

1. **กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา ดังนี้**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน****คนละ** | **รวม** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 42,580 | 510,960 | 14,160 | 15,480 | 16,080 |
| 2 | นายช่างโยธา (อส.) | 1 | 29,110 | 349,320 | 13,320 | 13,440 | 13,320 |
| 3 | นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.) | 1 | - | 297,900 | 9,720 | 9,720 | 9,720 |
| 4 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) | 1 | 11,500 | 138,000 | 5,520 | 5,760 | 6,000 |
| 5 | คนงาน(ทั่วไป) | 1 | 9,000 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 108,000 |

1. **สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา ดังนี้**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน****คนละ** | **รวม** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น | 1 | - | 393,600 | 13,620 | 13,620 | 13,620 |
| 2 | นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.) | 1 | 19,800 | 237,600 | 7,680 | 8,400 | 8,880 |
| 3 | พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | 1 | 9,000 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 108,000 |

1. **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 4 ตำแหน่ง 12 อัตรา ดังนี้**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน****คนละ** | **รวม** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | 1 | 38,180 | 458,160 | 13,080 | 13,080 | 13,200 |
| 2 | นักวิชการศึกษา(ชก.) | 1 | 20,320 | 243,840 | 11,040 | 11,160 | 10,920 |
| 3 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ) | 5 | 6,700 | 321,600 | 12,960 | 13,440 | 13,920 |
| 4 | ครู  | 5 | งบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ |

**6) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ตำแหน่ง** | **จำนวน (คน)** | **เงินเดือน****คนละ** | **รวม** | **ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี** |
| **2567** | **2568** | **2569** |
| 1 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก) | 1 | 19,160 | 229,920 | 7,680 | 7,680 | 8,400 |

 **ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ปี 2567** | **ปี 2568(ประมาณการ)** | **ปี 2569(ประมาณการ)** |
|  | **38,430,000 บาท** | **40,351,500 บาท** | **42,369,075 บาท** |

**หมายเหตุ** ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 จ่ายจริง 36,600,000 บาท

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

**คำอธิบาย :** ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.)นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

 เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้ อยู่ที่ Excel

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน**เพิ่ม/ลด | **ภาระค่าใช้จ่าย** **ที่เพิ่มขึ้น (2)** | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน****(คน)** | **เงินเดือน (1)** | 2558 | 2559  | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 |
| 1.2.3.4.5.6.7. | **สำนักปลัดเทศบาล**นักบริหารงานทั่วไป 6บุคลากร 3 – 5 / 6 วนักวิชาการเกษตร 3-5/6วเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 2 – 4 /5เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน 1-3/4ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนฯลฯ | **6****3-5/6ว****3-5/6ว****2-4/5****1-3/4** | 1112111 | 11---11 | **244,320****192,360****-****-****-****139,440****114,600** | 11-1111 | 11-2111 | 1112111 | ---+1+1-- | ---+1--- | --+1---- | **9,960****7,440****-****198,960**165,7805,6404,680  | **10,200****7,440****-****206,040****5,640****5,880****4,800** | **10,560****7,320****242,700****14,160****5,640****6,120****5,040** | **254,280****199,800****-****198,960****165,780****145,080****119,240** | **264,480207,240** **-****405,000****171,420****250,960****124,040** | **275,040****214,560****242,700****419,160****177,060****157,080****129,080** |  |
| **(4)** | **รวม** |  | **8** | **4** | **690,720** | **6** | **7** | **8** | **+2** | **+1** | **+1** | **392,460** | **240,000** | **291,540** | **1,083,140** | **1,423,140** | **1,614,680** |  |
| **(5)** | **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **(6)** | **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **(7)** | **คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

 อยู่ที่ Excel

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

 **โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์**

**ปลัด อบต.**

**(นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) (00)**

**หน่วยตรวจสอบภายใน(12)**

**(นักวิชาการตรวจสอบภายใน)**

- งานตรวจสอบภายใน

- งานควบคุมภายใน

**รองปลัด อบต.**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (00)**

**กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)**

**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**(นักบริหารงานสาธารณสุข**

**และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)(1)**

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ**

**(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)(1)**

**สำนักงานปลัด อบต.(01)**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

**(1)**

**กองคลัง(04)**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง**

**ระดับต้น) (1)**

**กองช่าง(05)**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

**(1)**

1. งานบริหารทั่วไป

2. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ

3. งานนิติกร

4. งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย

5. งานเทศกิจ

ฯลฯ

1. งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน

2. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3. งานส่งเสริม ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี

ฯลฯ

1. งานการเงิน

2. งานบัญชี

3. งานพัฒนาและจัดเก็บ

 รายได้

4. งานทะเบียนทรัพย์สินและ

 พัสดุ

ฯลฯ

1. งานก่อสร้าง

2. งานออกแบบและควบคุม

 อาคาร

3. งานประสานสาธารณูปโภค

4. งานผังเมือง

ฯลฯ

1. งานอนามัย

 และสิ่งแวดล้อม

2. งานส่งเสริมสุขภาพ

 และสาธารณสุข

3. งานรักษาความ

 สะอาด

ฯลฯ

**โครงสร้างส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(01)**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(1)**

(งาน) บริหารงานทั่วไป

 (งาน) นิติการ

 (งาน) เทศกิจ

(งาน) ยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (1 อัตรา) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (1 อัตรา)

- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (1 อัตรา)

- ผช.จพง.ธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ (1 อัตรา)

 (งาน) กิจการสภา อบต.

(งาน)ส่งเสริมการเกษตร

(งาน)สวัสดิการและพัฒนาชุมชน

(งาน)งานสังคมสังเคราะห์

(งาน)ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

(งาน)ส่งเสริมการท่องเที่ยว

- พนักงาน (1 อัตรา)(ว่าง)

-นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.) (1 อัตรา)

-ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ)

1 อัตรา

 (งาน) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

 -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (1 อัตรา)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง  | รวม |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป |  |
| จำนวน | 1 | - | - | 1 | 3 | - | - | - | 1 | - | - | 2 | 1 | 9 |

 **โครงสร้างส่วนราชการ** **กองคลัง(04)**

**ผู้อำนวยการคลัง**

**(นักบริหารงานกองคลัง ระดับต้น)**

**(1)**

 (งาน) การเงิน (งาน) บัญชี  (งาน) พัฒนาและจัดเก็บรายได้

 .

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (1 อัตรา) ว่าง - นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.) ( 1 อัตรา)

 - ผช.จพง.การเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ(1 อัตรา) - คนงาน (ทั่วไป) 1 อัตรา

 - คนงานท (ทั่วไป) ( 1 อัตรา)

 (งาน) ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (1 อัตรา)

 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างตามภารกิจ (1 อัตรา)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง  | รวม |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป |  |
| จำนวน | 1 | - | - | 1 | - | - | - | 1 |  | - | - | 2 | 2 | 7 |

 **โครงสร้างส่วนราชการ กองช่าง (05)**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

**(1)**

(งาน) ผังเมือง

## (งาน) ประสานสาธารณูปโภค

(งาน) ออกแบบและควบคุมอาคาร

 (งาน) ก่อสร้าง

 - นายช่างโยธา (อส.) (1 อัตรา) - นายช่างเขียนแบบ(ปง./ชง.) 1 อัตรา(ว่าง)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) (1 อัตรา) ว่าง

- คนงาน(ทั่วไป) 1 อัตรา (ว่าง)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง  | รวม |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป |  |
| จำนวน | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | 1 | 1 | 4 |

**โครงสร้างส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)**

**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)**

(งาน) รักษาความสะอาด

(งาน) ส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

(งาน) อนามัยและสิ่งแวดล้อม

 **-** นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) ( 1 อัตรา)

 - พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) 1 อัตรา

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง  | รวม |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป |  |
| จำนวน | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 2 |

**โครงสร้างส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ**

**(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)(1)**

(งาน) ส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม

และประเพณี

(งาน) บริหารการศึกษา

(งาน) ส่งเสริมกิจการโรงเรียน

(งาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

 - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริการงานการศึกษา ระดับตัน) 1 อัตรา

 - นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.) 1 อัตรา

 - ครู (งบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 5 อัตรา ว่าง 1

 - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ตามภารกิจ) (งบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) 5 อัตรา ว่าง 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป | ครู | ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) | พนักงานจ้าง  | รวม |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป |  |
| จำนวน | 1 | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | 4 | - | 4 | - | 10 |

**โครงสร้างส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน (12)**

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.

งานควบคุมภายใน

งานตรวจสอบภายใน

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | วิชาการ | ทั่วไป | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง  | รวม |
| ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | ทั่วไป |  |
| จำนวน | - | - | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 |

**11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ประ เภท** | **ระ ดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ประ เภท** | **ระดับ** | เ**งินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน** |
| 12345 | **สำนักงานปลัด**นางงามพิศ วงษ์สามารถนางปวรรัตน์ จันทะโยธานางสาวสว่างจิตร ถินกระไสย์นางสาวลำดวน ชูรัตน์นายพัชรพงษ์ ศรีรอง | ป.โท ศิลปะศาสตร มหาบัณฑิตป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิตม.รามคำแหงศน.ม.(รัฐศาสตรการปกครอง)ป.โท (รป.ม.)ป.โท (ร.ม.)สหวิทยาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น | 00-0101-00100-0101-00201-0102-00101-0208-00101-0201-001 | ปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต.)รองปลัด อบต.)นักบริหารงาน อบต.นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด)บุคลากรเจ้าหน้าทึ่วิเคราะห์นโยบายและแผน | บริหารบริหารบริหารทั่วไปทั่วไป | 86655 | 45-3-00-1101-00145-3-00-1101-00245-3-01-2101-00145-3-01-3102-00145-3-01-3103-001 | ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)นักทรัพยากรบุคคลนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | บท.บท.อท.วิชา การวิชา การ | กลางต้นต้นชำนาญการชำนาญการ | 382,800298,200265,260253,680249,240 | 79,80042,00042,000-- | 79,800---- | 542,400340,200307,260253,680249,240 |

(ย้ายไปEXCEL ในข้อ 9 และข้อ 11

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ประเภท** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ประ เภท** | **ระดับ** | เ**งินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน** |
| 678910 | **สำนักงานปลัด**นางสุจิตรา ศรีพนมพันจ่าเอกถนัด โนนสมบัตินางสาวณิชาภา เจริญบุตร(ตามภารกิจ)ว่าง (ทั่วไป) ว่าง(ทั่วไป) | ป.โท (ร.ม.)สหวิทยาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ปวส.(เครื่องกล)ปวช.-- | 01-0212-00101-0222-001--- | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการคนงานทั่วไปพนักงานขับรถยนต์ | ทั่วไปทั่วไปภารกิจ-- | 53-5/6ว4--- | 45-3-01-3101-00145-3-01-4805-001--- | นักจัดการงานทั่วไปจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการคนงานทั่วไปพนักงานขับรถยนต์ | วิชา การทั่วไปภารกิจทั่วไปทั่วไป | ชำนาญ การปฏิบัติ งาน--- | 253,680273,120150,960108,000108,000 | ----- | ----- | 253,680273,120150,960ว่างว่าง |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ประเภท** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ประเภท** | **ระดับ** | เ**งินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน** |
| 11121314151617 | **กองคลัง**นางผ่องศรี คลังทองนางสาวภัทร์สิริย์ โสธรวัตร์นางอัญญิกา เชื้อบัณฑิต  ว่างนางสาวจันจิรา อบรม(ตามภารกิจ)นางสาวกนกกาญจน์ วงษ์ศรีแก้ว(ตามภารกิจ)ว่าง(ทั่วไป) | ป.โท สหวิทยาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นปวส. บริหารธุรกิจการตลาดทยาลัยเทคนิคยโสธรปวส. คอมพิวเตอร์วิทยาลัยเทคนิคยโสธร-ปวช.ป.ตรี- | 04-0103-00104-0313-00104-0309-00104-0306-001--- | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลังเจ้าพนักงานพัสดุเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้  ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีคนงานทั่วไป | บริหารทั่วไปทั่วไปทั่วไป--ทั่วไป | 7542-4/5--- | 45-3-04-2102-00145-3-04-4203-00145-3-04-4204-00145-3-04-4201-001---- | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริการงานการคลัง)เจ้าพนักงานพัสดุเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีคนงานทั่วไป | อท.ทั่วไปทั่วไปทั่วไปภาร กิจภาร กิจทั่วไป | ต้นชำนาญงานชำนาญงานปง./ชง.--- | 311,640211,440207,240256,440150,480121,92054,000 | 42,000------ | ------- | 353,640211,440207,240ว่าง150,480121,920ว่าง |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ประ เภท** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ประ เภท** | **ระดับ** | เ**งินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน** |
| 1819202122 | **กองช่าง**นายมงคล ศรีวิเศษนายเวียงชัย ศรีวิเศษนายศราวุฒิ พรหมวงศ์(ตามภารกิจ)**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**นางกาญจน์ศณิศา  ธนาโชคพิษฐ์นางประภาศรี  สุวรรณเพชร | ป.ตรี เทคโนโลยีอุสาหกรรม(ก่อสร้าง)ม.อุบลราชธานีปวส. ช่างก่อสร้างวิทยาลัยเทคนิคยโสธรปวช. ป.ตรี คุรุศาสตรบัณฑิต(การศึกษาปฐมวัย)ม.ราชภัฏมหาสารคาม ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | 05-0104-00105-0503-001 -08-0108-00135-2-0241 | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริการงานช่าง)นายช่างโยธาผู้ช่วยช่างโยธา หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)ครูผู้ดูแลเด็ก | บริหารทั่วไป-บริหาร- | 76ว-6- | 45-3-05-2103-00145-3-05-4701-001-45-3-08-2107-00135-2-0241 | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)นายช่างโยธาผู้ช่วยนายช่างโยธาผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)ครู  | อท.ทั่วไปภารกิจอท.- | ต้นชำนาญงาน-ต้นคศ.1 | 317,520194,280150,840270,660234,120(19,510X12) | 42,000--42,000- | ----- | 359,520221,280150,840312,660 เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ประเภท** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ประเภท** | **ระดับ** | เ**งินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน** |
| 232425262728293031 | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**นางยุพิน ไชยรักษ์นางสาวปรางทอง ไชยรักษ์นางสาวพิไลวรรณ มูลสารนางสุมาลี โพธาราม นางรัชนี นามวิเศษ นางสาวสุวรรณา พรหมวงศ์นางสาวสมถวิล ผิวแดงนางสาวทองสูรย์ พูลทวีนางจันทานัน มูลสาร | ป.โท (ศษ.ม)(การบริหารการศึกษา)ป.โท (ศษ.ม)(การบริหารการศึกษา)ป.โท (ศษ.ม)(การบริหารการศึกษา)ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)ม.6 ม.6ม.6ม.6ม.6  | 35-2-024235-2-019635-2-032935-2-0342-----  | ครูผู้ดูแลเด็กครูผู้ดูแลเด็กครูผู้ดูแลเด็กครูผู้ดูแลเด็กครูพี่เลี้ยงครูพี่เลี้ยงครูพี่เลี้ยงครูพี่เลี้ยงครูพี่เลี้ยง | ----ภารกิจภารกิจภารกิจภารกิจภารกิจ | --ครูผู้ช่วยครูผู้ช่วย----- | 35-2-024235-2-019635-2-032935-2-0342----- | ครูครูครูครูผู้ดูแลเด็กผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ | ----ภารกิจภารกิจภารกิจภารกิจภารกิจ | คศ.1คศ.1คศ.1ครูผู้ช่วย----- | 239,040(19,920X12)219,240(18,270X12)212,280(17,690X12)189,600(15,800X12)159,420(13,285X12)159,420159,420159,420159,420 | --------- | -- ------- | เงินอุดหนุนเฉพาะกิจเงินอุดหนุนเงินเดือน9,400+ค่าครองชีพ2,000รวม11,400อบต.สมทบ 1,885 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิ** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่(ระบบแท่ง)** | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ประ เภท** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ประ เภท** | **ระดับ** | เ**งินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน** |
| 323334353637 | **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**ว่างนายธนูสินธุ์ จูมพิลา(ทั่วไป)นายบุญเติม อุปชัย(ทั่วไป)ว่าง(ทั่วไป)**กองสวัสดิการสังคม**นางระวีวรรณ ศรเผือกนางสาวยุพดี เจริญบุตร | -ป.6ป.6-ป.ตรี เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม (วท.บ.)ป.ตรี(ศศ.บ) | 06-0406-001---08-0704-001- | นักวิชาการสุขาภิบาลคนงานประจำรถขยะคนงานประจำรถขยะพนักงานขับรถยนต์นักพัฒนาชุมชนผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน | ทั่วไป - - ทั่วไปทั่วไปภารกิจ | 3-5/6ว---5- | 45-3-06-3606-001---45-3-11-3801-001- | นักวิชาการสุขาภิบาลคนงานประจำรถขยะคนงานประจำรถขยะพนักงานขัยรถยนต์นักพัฒนาชุมขนผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน | วิชา การทั่วไปทั่วไปทั่วไปวิชา การภารกิจ | ปก./ชก.---ปฏิบัติการ- | 309,000108,000108,00054,000258,000112,800 | ------ | ------ | ว่าง108,000108,000ว่าง258,000112,800 |

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนตำบล นาสะไมย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน

โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

1. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถาม

กับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

 ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

 ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ปี

**13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

 องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ยกตัวอย่าง เช่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

 ทับซ้อน

 4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

 5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

 6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

 8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

 9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

 ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย