

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลลสมใหม่พัฒนา  
อำเภอไชย จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา อำเภอลำปาง จังหวัดนครราชสีมา ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาอัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการ กำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๓๗

.....

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโศกชัย จังหวัดนครราชสีมา**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ละลุมใหม่พัฒนา บรรลุผลตามตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง

หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลัง ต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจ เป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่น ก็มีความจำต้องมาใช้ ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิด ตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจ มีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากการบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา เป็น องค์การที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องเตรียมการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผน กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ เปรียบเทียบสัดส่วน อัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจะหลุง และ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

ที่	ชื่อหน่วยงาน	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
๑	อบต.ละมใหม่พัฒนา	๒๕	-	๑๓
๒	อบต.ท่าจะหลุง	๒๓	-	๑๓
๓	อบต.ท่าอ่าง	๒๐	๑	๑๕

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจะหลุง และ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียง กัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน เท่าไรนัก

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ได้เพิ่มตำแหน่งในกองช่างเพื่อให้ถูกต้องตามโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งวิศวกรโยธา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพิ่มตำแหน่งให้ถูกต้องตามโครงสร้างส่วนราชการได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสุขาภิบาล จำนวน ๑ อัตรา และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### สภาพปัญหา

#### ๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๑.๒ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและราคาไม่แน่นอน
- ๑.๓ น้ำท่วมพื้นที่ทำการเกษตร
- ๑.๔ หนี้สินภาคประชาชน
- ๑.๕ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย

## ๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ เยาวชนติดยาเสพติด
- ๒.๒ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๓ ครอบครัวขาดความอบอุ่น
- ๒.๔ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง

## ๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ถนนในหมู่บ้านบางสายยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๓.๒ แสงสว่างในเวลาค่ำคืนไม่เพียงพอ
- ๓.๓ กรรณสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ๓.๔ ถนนติดต่อระหว่างตำบลละลมใหม่พัฒนา ไปตำบลใกล้เคียงบางสายยังไม่ได้ได้รับความสะดวก

## ๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- ๔.๒ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔.๓ แหล่งน้ำตื้นเขิน

## ๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ การระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก
- ๕.๒ การบริโภคอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะ
- ๕.๓ เหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

## ๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ความขัดแย้งของผู้นำชุมชน
- ๖.๒ ศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- ๖.๓ งบประมาณมีน้อย

## ๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่ทั่วถึง
- ๗.๒ การศึกษาของประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ
- ๗.๓ ค่านิยมในการส่งบุตรหลานไปศึกษานอกพื้นที่
- ๗.๔ เยาวชนไม่ค่อยเชื่อฟังผู้ใหญ่
- ๗.๕ การสืบทอดประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกวิธี
- ๘.๒ ได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
- ๘.๓ ประชาชนขาดความรู้ในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ หน่วยงานของรัฐสนับสนุนเงินในการประกอบอาชีพ
- ๑.๒ ให้มีการสนับสนุน ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
- ๑.๓ รัฐช่วยแก้ไขปัญหานี้สินนอกระบบ
- ๑.๔ สนับสนุน ส่งเสริมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการผลิตพืชผลทางการเกษตร
- ๑.๕ ประกันราคาพืชผลทางการเกษตร
- ๑.๖ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังพื้นที่ทางการเกษตร
- ๑.๗ ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

## ๒. ด้านสังคม

- ๒.๑ สงเคราะห์ให้การช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ คนพิการอย่างทั่วถึง
- ๒.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๒.๓ ป้องกันปัญหาอาชญากรรม การลักขโมย และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน
- ๒.๔ เสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความอบอุ่น

## ๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านให้ได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรไปมา
- ๓.๒ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งโคมไฟฟ้สาธารณะ
- ๓.๓ ขยาย/ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
- ๓.๔ ต้องการกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน เช่น น.ส.๓ หรือโฉนดที่ดิน
- ๓.๕ จัดทำราง/ท่อระบายน้ำ

## ๔. ด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน
- ๔.๒ จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

## ๕. ด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๕.๒ ป้องกันและระงับเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ
- ๕.๓ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชน

## ๖. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองให้มากขึ้น
- ๖.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- ๖.๓ ปรับปรุงระบบบริการประชาชนให้สะดวก และรวดเร็ว
- ๖.๔ รัฐสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

## ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ส่งเสริม และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๒ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

## ๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๒ อบรมการคัดแยกขยะ/การทำปุ๋ยน้ำชีวภาพ
- ๘.๓ จัดหาที่ทิ้งขยะ / ถังขยะประจำหมู่บ้าน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนานั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลละมใหม่พัฒนา คือ **“ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจดี คนมีคุณธรรม”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไข ปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลละมใหม่พัฒนา เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป

ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ในภารกิจ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา จะต้องดำเนินการ

### ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การเกษตร เพื่อ บรรเทาปัญหาความยากจน
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึงและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความ สมดุลอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความมั่นคง และสนับสนุน แนวนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ

### เป้าประสงค์

๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกปลอดภัยได้มาตรฐานและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีความรู้มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง รักษาวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๔. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ลดมลภาวะรักษาสิ่งแวดล้อม บ้านเรือนและชุมชนน่าอยู่
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย สนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ

### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาและช่วย แก้ไขปัญหาความต้องการและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ในระดับหนึ่ง อาทิ การแก้ไข ปัญหาด้านการคมนาคม ด้านแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค ด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขการ เป็นต้น แต่เนื่องจากองค์การ บริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนามีข้อจำกัดในด้านงบประมาณและพื้นที่ตำบลละมใหม่พัฒนามีพื้นที่กว้างใหญ่ จึงไม่ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้หมดไปได้เพราะต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก จึงไม่สามารถที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนา ได้ทั้งหมด จึงได้มีการนำโครงการในแผนพัฒนาที่ยังไม่ได้ดำเนินการและจากการจัดประชาคมเพื่อรับทราบปัญหาความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อจะได้นำมาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาและดำเนินการแก้ไขตามแผนพัฒนาในปีต่อๆ ไป

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาด้านเศรษฐกิจเป็นปัญหาระดับประเทศและรัฐบาลก็พยายามแก้ไขปัญหามาโดยตลอด ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่องมาหลายปี พีชผลทางการเกษตรตกต่ำ ภาคอุตสาหกรรมขาดเงินทุนหมุนเวียน ปัญหาการว่างงานตกงานเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาได้มีการส่งเสริมด้านเศรษฐกิจโดยการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ สนับสนุนด้านการเกษตร ด้านเศรษฐกิจพอเพียง ต่อไปในอนาคตก็จะมีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของตำบลละมใหม่พัฒนาในทุกรูปแบบเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนต่อไป

## ๓. ด้านสังคม

ปัญหาด้านสังคมในปัจจุบันจะเป็นปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหา ด้านการสาธารณสุข ที่ไม่เพียงพอทั่วถึง ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV เป็นต้น องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาได้มีการดำเนินการตามโครงการต่างๆ ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนา อาทิ การส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV การสนับสนุนด้านการศึกษา การสนับสนุนด้านการสาธารณสุข การควบคุมโรคและป้องกันโรคระบาดต่างๆ ด้านสาธารณสุข ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เพื่อให้ประชาชนในตำบลละมใหม่พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## ๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องมาจากประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจขาดจิตสำนึก และยังไม่ตระหนักถึงปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่จำกัด ขาดการบำรุงรักษา ทำให้เกิดมลพิษต่างๆเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาจึงได้มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อาทิ การกำจัดขยะ การขุดลอกคลองธรรมชาติ การกำจัดวัชพืชต่างๆ ซึ่งก็สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหได้ในระดับหนึ่ง

## ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ได้มีการดำเนินการบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี โดยการส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน มีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและการบริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการจัดเวทีประชาคมเพื่อรับทราบปัญหาความต้องการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นต้น

## ๖. ด้านอื่นๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาได้มีการสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลรวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด อำเภอ โดยการดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาตามแนวนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

#### ๑. จุดแข็ง (S : Strengths)

- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต
- ชุมชนเข้มแข็ง
- มีโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ๓ แห่ง, สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง สามารถรองรับการดูแลสุขภาพประชาชนได้อย่างเพียงพอ
- ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน
- มีโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น รองรับแรงงานและลดการว่างงานในเขตพื้นที่

#### ๒. จุดอ่อน (W : Weaknesses)

- ประชาชนเป็นลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท
- ขาดระบบการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตในการก่อสร้างอาคาร
- เกษตรกรทำการเกษตรแบบธุรกิจยังขาดพึ่งพาตนเองและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่น้อย
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น
- ผู้ปกครองขาดความมั่นใจสถานศึกษาในพื้นที่นำลูกหลานไปศึกษาสถาบันศึกษาในเมือง
- ความแตกต่างระหว่างสังคมของบุตรต่างจากสังคมพ่อแม่
- ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย ไม่ได้รับการดูแลอย่างจริงจัง
- ปัญหาด้านสังคมเพิ่มมากขึ้น เช่น ปัญหายาเสพติด การลักขโมย
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความสนใจในการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ

#### ๓. โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดนครราชสีมาสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อม จำนวน ๒ สาย
- มีพื้นที่ทำการเกษตรที่สามารถพัฒนาเป็นเกษตรปลอดภัยจากสารพิษได้

#### ๔. ข้อจำกัด (T : Threats)

- พื้นที่ตำบลละลมใหม่พัฒนามีพื้นที่ขนาดใหญ่ งบประมาณในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ กับความต้องการของประชาชน
- กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การสาธารณสุข

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๔) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุม อบรมราษฎร
- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (๕) การเสริมสร้างให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- (๓) การส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพของประชาชน
- (๔) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- (๔) การดูแล บำรุงรักษาโบราณวัตถุ

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) สนับสนุนสภาตำบล และช่วยเหลือส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ**

### **ภารกิจหลัก**

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

### **ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

##### **๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### **๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

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

##### **๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

## ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรคเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ทำให้มีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ **โครงสร้าง** กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมและสัญญา - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่รับมอบหมาย ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่รับมอบหมาย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมและสัญญา - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่รับมอบหมาย ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมวิชาการและเทคโนโลยี</li> <li>- งานส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และ</li> </ul> <p>ผู้ด้อยโอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ</li> </ul> <p>ผู้ประสบปัญหาความยากจน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนงานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> </ul> <p>๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนอัตรากำลัง</li> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- งานข้อมูลทะเบียนประวัติ</li> <li>- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น</li> </ul> <p>แห่งชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมวิชาการและเทคโนโลยี</li> <li>- งานส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และ</li> </ul> <p>ผู้ด้อยโอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมอาชีพชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ</li> </ul> <p>ผู้ประสบปัญหาความยากจน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนงานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> </ul> <p>๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนอัตรากำลัง</li> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- งานข้อมูลทะเบียนประวัติ</li> <li>- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น</li> </ul> <p>แห่งชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงินการรับเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกา</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการจัดทำบัญชี</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงินการรับเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกา</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการจัดทำบัญชี</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษี ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานทะเบียนคุม จำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ</li> <li>- งานประกันสัญญา</li> <li>- งานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษี ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานทะเบียนคุม จำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ</li> <li>- งานประกันสัญญา</li> <li>- งานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> </ul> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานการควบคุมอาคาร</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> <li>- งานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> </ul> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานการควบคุมอาคาร</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> <li>- งานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานให้บริการด้านสาธารณสุข</li> </ul> <p>๔.๓ งานบริการสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานให้บริการด้านสาธารณสุข</li> </ul> <p>๔.๓ งานบริการสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> </ul> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> </ul> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๘.๒ กรอบอัตราค่าจ้าง



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัด อบต. ละลมใหม่พัฒนา มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๙,๐๑๐	๗๕๖,๑๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐

๒) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๖,๖๘๐	๔๘๔,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒.	นิติกรชำนาญการ	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๕.	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๖.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๗.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๖,๑๒๐	๓๑๓,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๘.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๔,๙๒๐	๑๗๙,๐๔๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๓,๒๖๐	๑๕๙,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๑๐.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๔,๑๑๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๔.	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๕.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๒๕,๑๙๐	๓๐๒,๒๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๖.	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑๘,๒๙๐	๒๑๙,๔๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๖,๐๓๐	๑๙๒,๓๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐
๘.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

## ๔) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๔๐,๒๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐
๒.	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑(กำหนดเพิ่ม)	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๕.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๓๐๐	๑๕๙,๖๐๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๖.	คนงาน	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

## ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑ (ว่าง)	๓๒,๘๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑(กำหนดเพิ่ม)	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	๑ (ว่าง)	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔.	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (พง./ชง.)	๑(กำหนดเพิ่ม)	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

## ๖) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น )	๑	๓๒,๔๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(เงินอุดหนุน)	๑(กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	-
๓.	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๐๐
๔.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๓,๒๓๐	๑๕๘,๗๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐
๕.	ครู(เงินอุดหนุน)	๒	-	-	-	-	-
๖.	ครูผู้ช่วย(เงินอุดหนุน)	๑(ว่าง)	-	-	-	-	-
๗.	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๘.	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๙.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

## ๗) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑(ว่าง)	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

## ๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๔๔,๙๗๑,๕๐๐	๔๗,๒๒๐,๐๗๕	๔๙,๕๘๑,๐๗๙



ตารางเอกเชล

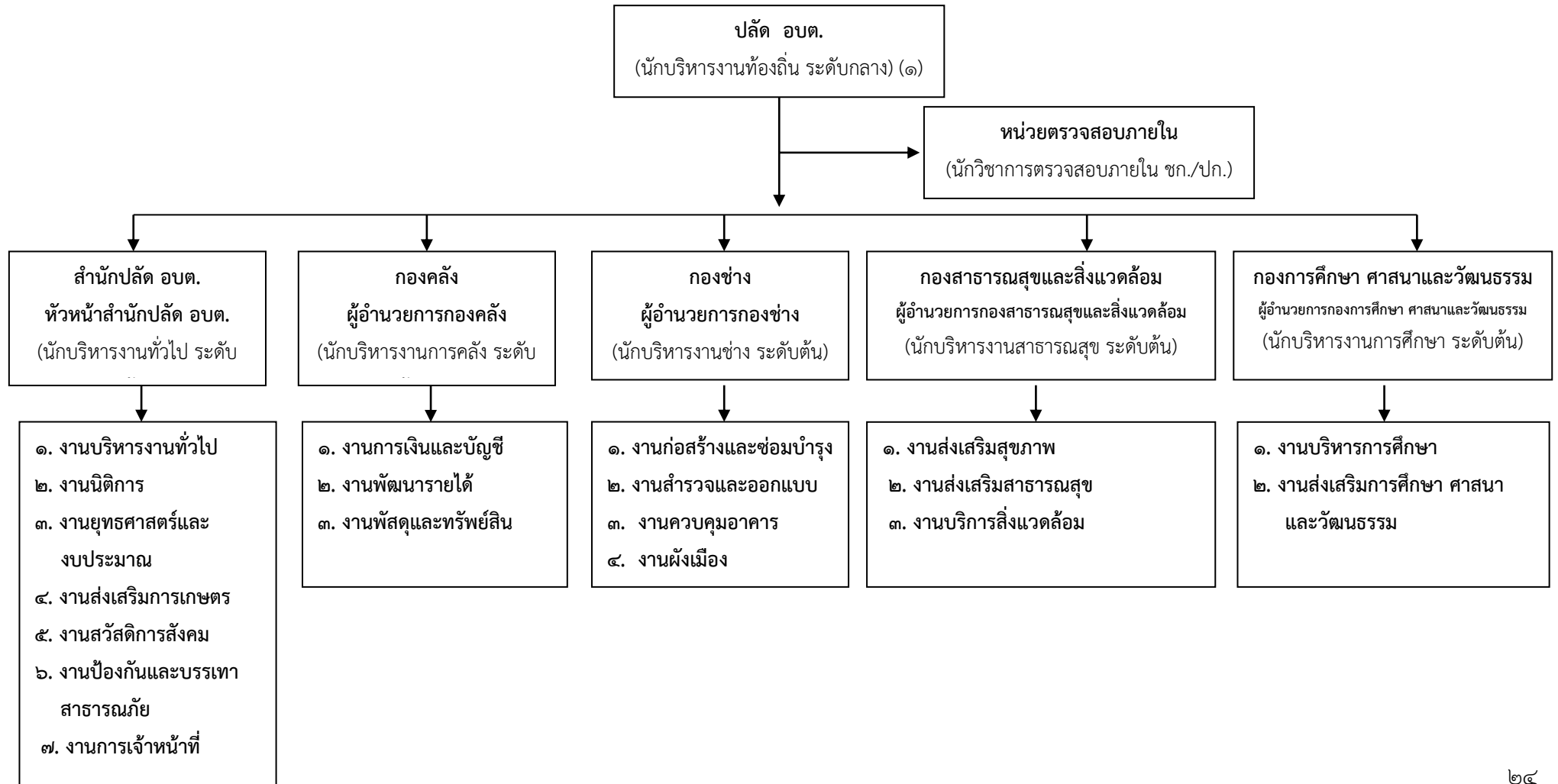
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

ตารางเอกเซล

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

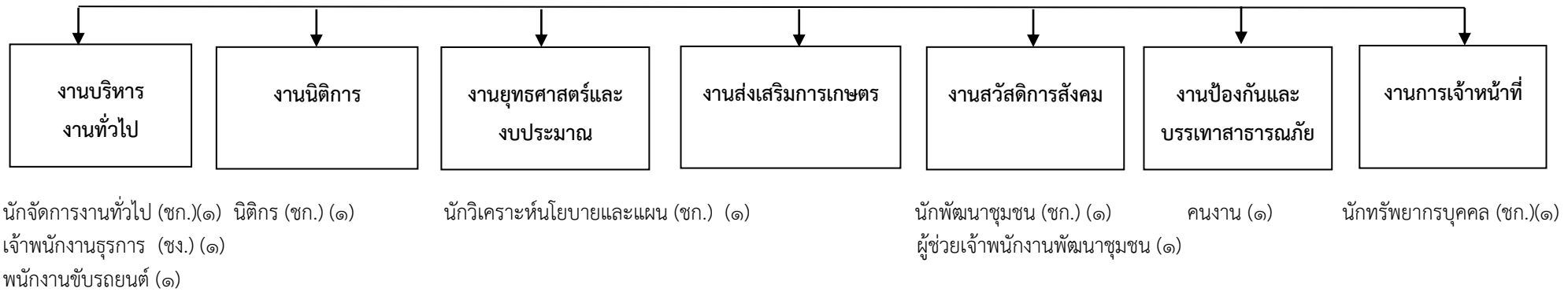
โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๓องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

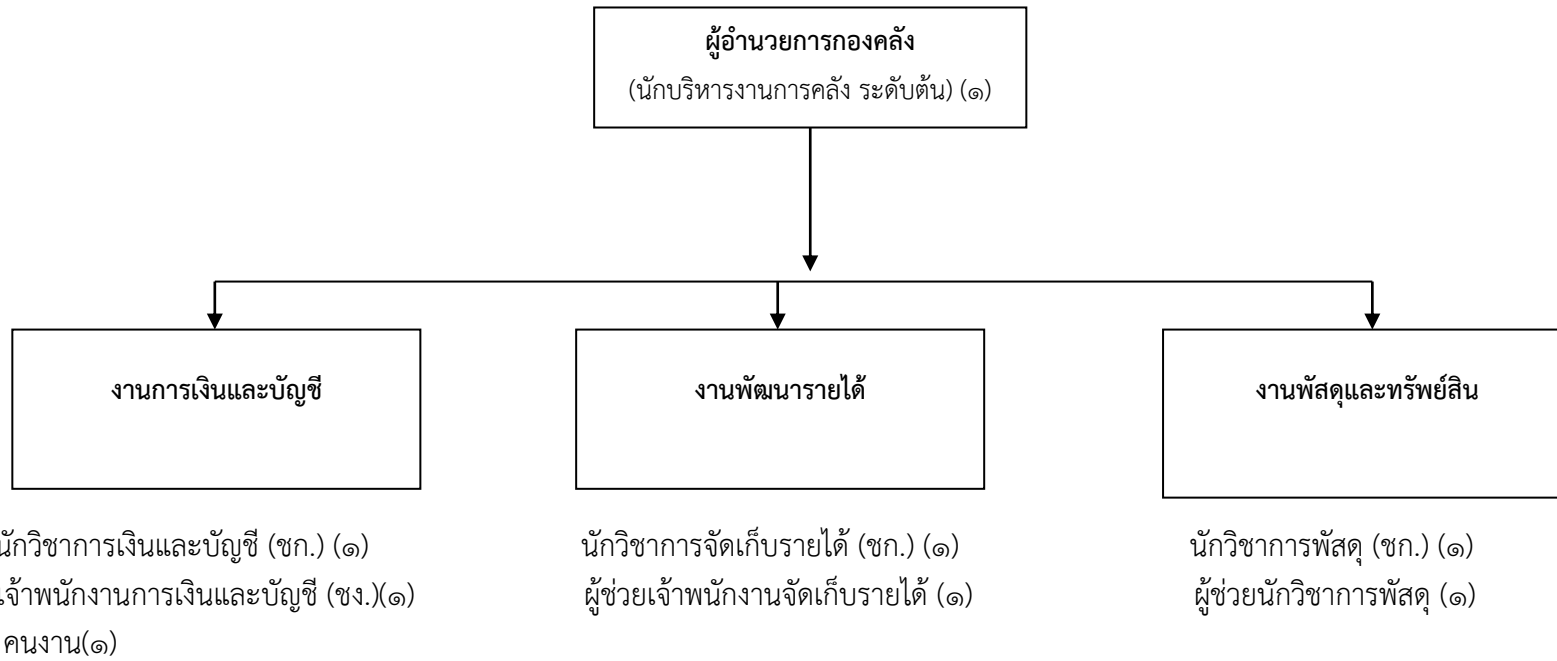


## โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

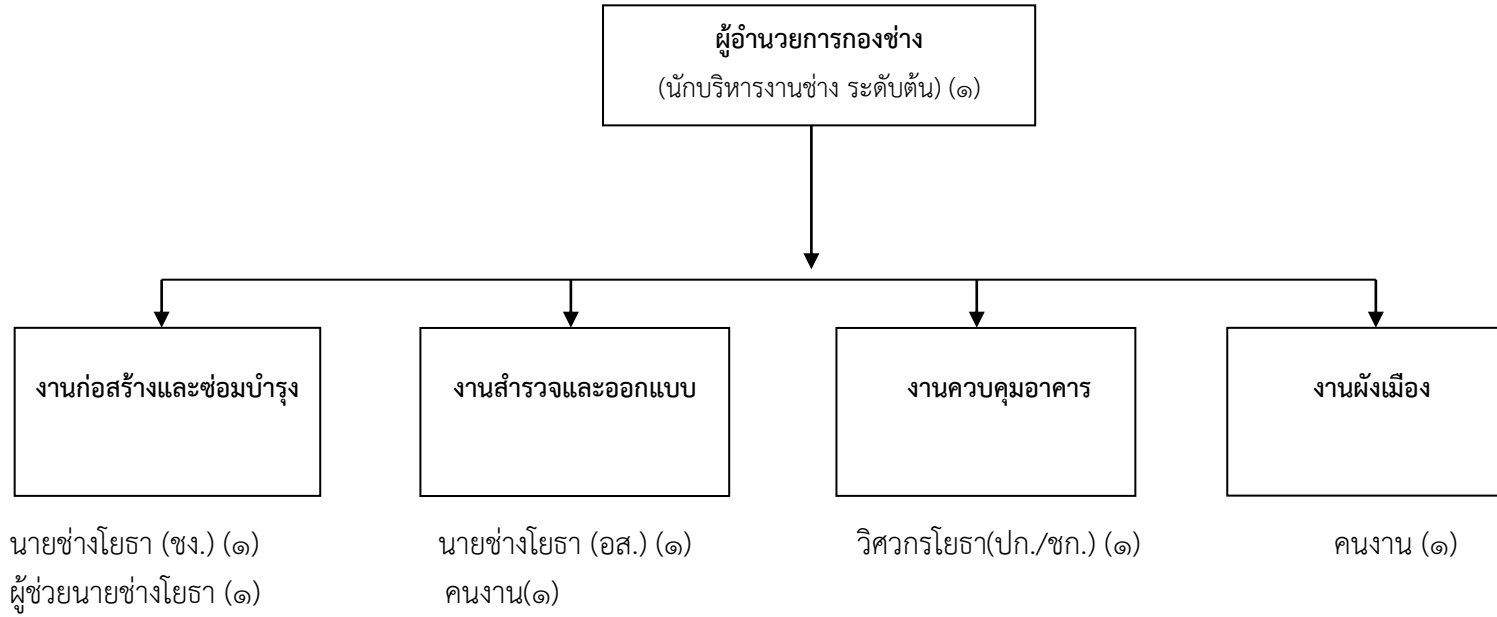
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



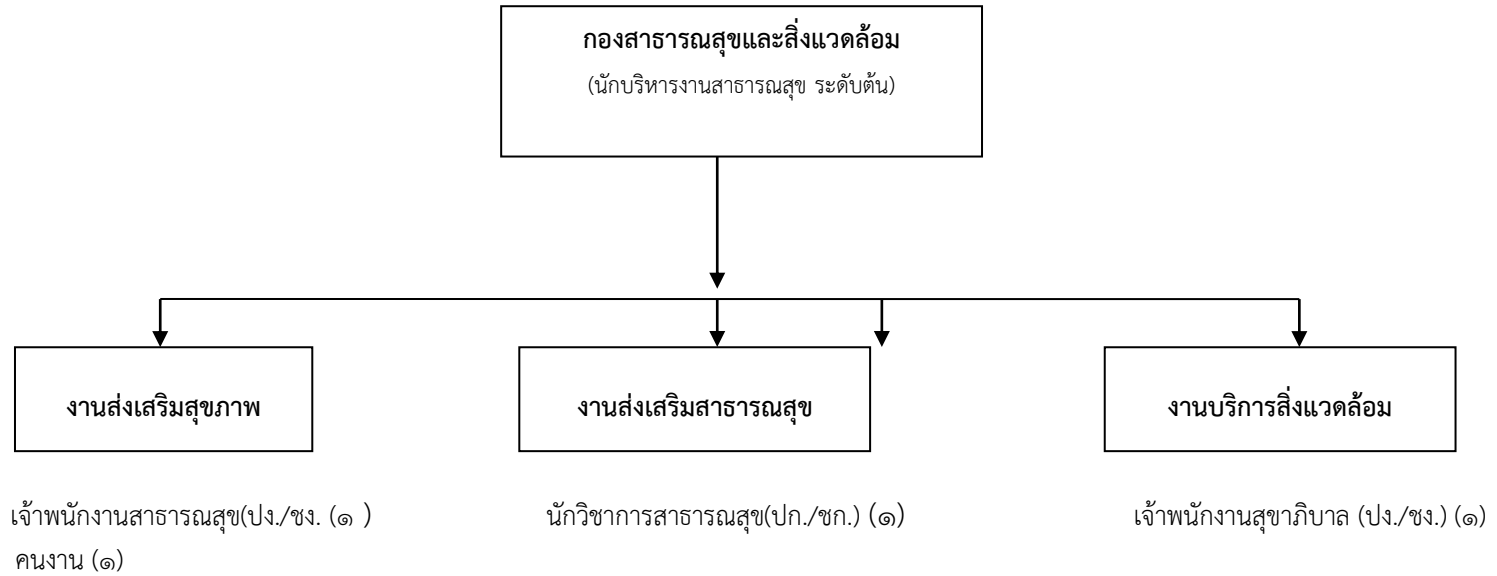
## โครงสร้างกองคลัง



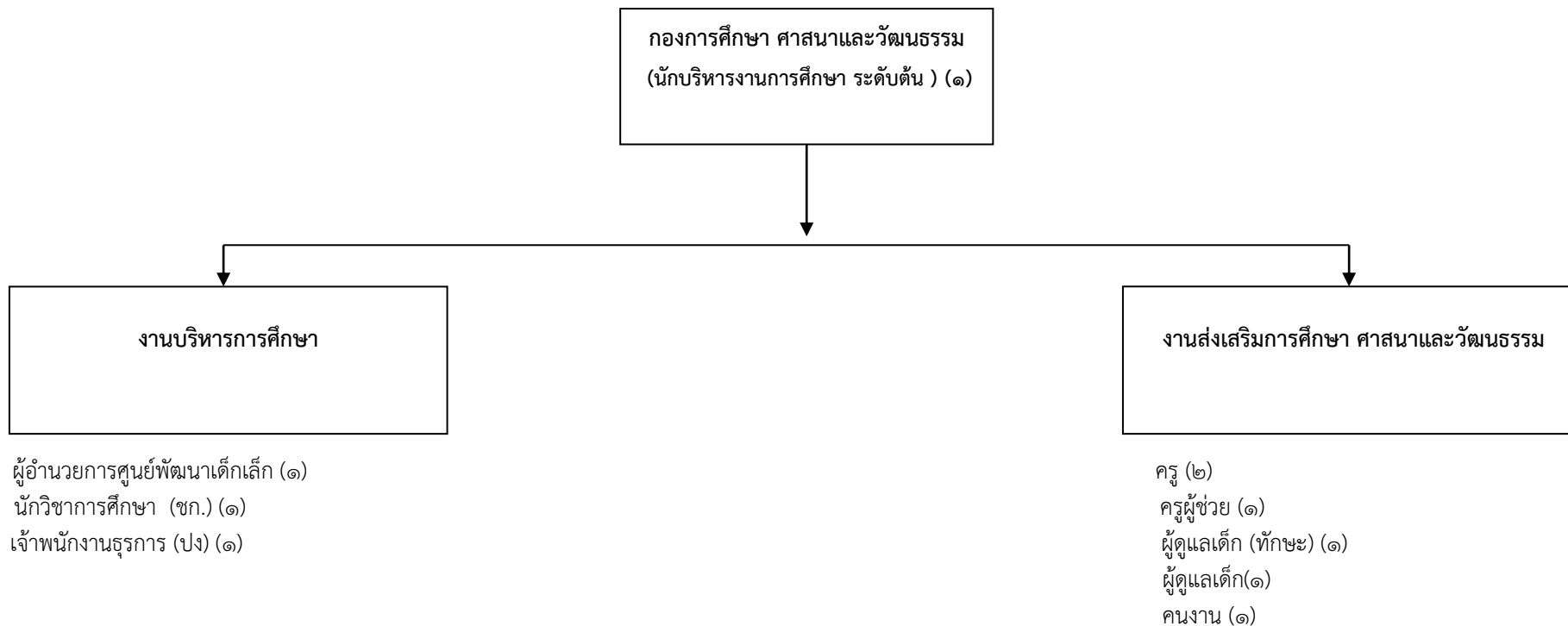
## โครงสร้างกองช่าง



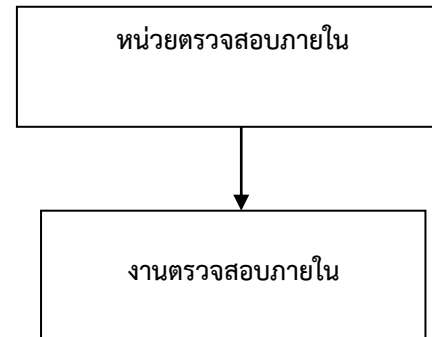
## โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ตารางเอ็กเซล

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ตารางเอ็กเซล

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ตารางเอ็กเซล



## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วยเช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรก จะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษา ถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการ เป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล ละลมใหม่พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



