



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลยม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลยม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และทั่วถึง

องค์การบริหารส่วนตำบลยม
ตุลาคม ๒๕๖๘

สี งามกุล งาม



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยม	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยม	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลยม	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลยมอำเภอนาทอง จังหวัดน่าน

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. เมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนนท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยม มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ ประเภท และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดน่าน) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา ตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดน่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่ง ในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และ คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ราชารส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน หรืองานบริการ บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลัง ต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจ เป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้อง มาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและ ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางใน การกำหนด/ เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามยาวกันของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชพันธ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่แสมการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน ส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการ เกษียณอายุ ของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะ เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันส่วนราชการอื่นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการ นำข้อมูลของผู้ตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตรากำลังของ งานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วน ตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรใน ลักษณะงานและปริมาณงาน แบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวม ข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยม ได้ทำการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ในเขตตำบลยมแล้ว สรุปสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้วยสภาพพื้นที่ในตำบลยม กว่า ๘๐ เปอร์เซ็นต์เป็นพื้นที่ป่าและอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ป่าสงวนแห่งชาติ และยังเป็นพื้นที่ต้นน้ำสำคัญของแม่น้ำน่าน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ของแม่น้ำเจ้าพระยา โดย ๔๐ เปอร์เซ็นต์ของน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา มาจากแม่น้ำน่าน ดังนั้นโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ ในช่วงที่ผ่านมา หลายพื้นที่จึงไม่สามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ได้ทั้งหมด เพราะหลายพื้นที่ติดขัดในข้อกำหนดของหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแล การก่อสร้างบางส่วนต้องดำเนินการแบบชั่วคราว และด้วยสภาพพื้นที่เป็นที่สูงชัน ทำให้เกิดความเสียหายได้ง่ายในช่วงฤดูกาลต่างๆ เช่น ฤดูฝน การก่อสร้าง และการซ่อมแซมต้องใช้งบประมาณที่สูง แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจของราษฎรในพื้นที่ ที่ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายเล็ก ทำให้การจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ ต่างกันมาก แต่ประชาชนในพื้นที่ก็มีความต้องการที่จะให้ส่วนราชการโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งหวังจะทำให้สภาพความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตดีขึ้น ทัดเทียมกับพื้นที่อื่น ๆ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากสภาพพื้นฐานอาชีพของประชาชนในเขตตำบลยม ส่วนใหญ่ทำอาชีพการเกษตรและมีพื้นที่ไม่มากนัก ด้วยข้อจำกัดของสภาพพื้นที่ที่เป็นภูเขาและป่าไม้ เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลยม นอกจากภาคการเกษตรแล้วก็จะมีธุรกิจด้านบริการ ในส่วนของการท่องเที่ยว และการนำเที่ยว ซึ่งยังต้องพึ่งพาจากปริมาณนักท่องเที่ยวจากภายนอกจังหวัดเป็นหลัก

การขับเคลื่อนส่งเสริมด้านเศรษฐกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการส่งเสริมเศรษฐกิจแบบผสมผสาน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ นักท่องเที่ยวที่เข้ามามีจุดมุ่งหมายเรื่องของศิลปวัฒนธรรม และการชมธรรมชาติ ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมขององค์การบริหารส่วนตำบลยม จึงเรียนเรื่องของการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การรักษาสภาพธรรมชาติของป่าไม้

๔.๓ ด้านสังคมสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลยม ยังคงเป็นสังคมชนบทความเป็นอยู่ของประชาชนมักปลูกสร้างบ้านเรือนอาศัยกันเป็นกลุ่มบ้านใกล้กัน ทำให้วิถีชีวิตมีความผูกพันแบบเอื้ออาทรต่อกัน และมีความเป็นเครือญาติ แต่เมื่อความเจริญได้แผ่ขยายมากขึ้นอันเนื่องเป็นมาจากการพัฒนา การคมนาคม การสื่อสาร มีความเจริญเข้าไปในเกือบทุกพื้นที่ และผลของการที่พื้นที่ได้รับการพัฒนา ความเจริญจากภายนอกสังคมในเขตตำบลยม

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เดชนนท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ทั้งสังคมภายในจังหวัด ภายในประเทศ และจากต่างประเทศ เริ่มแผ่ขยายเข้าไปสู่สังคมชนบทของตำบลยม ประชาชนเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่ๆ โดยบางครั้งปราศจากการกลั่นกรองของระบบสังคมที่ดีพอ ทำให้สังคมภายนอก ส่วนหนึ่งเข้าไปทำลายระบบสังคมที่ดีของชุมชนชนบทของตำบลยม เช่นการเลียนแบบวัฒนธรรมที่จะนำพาวิถีชีวิตไปในทางที่ไม่ดี การแสวงหาทรัพย์สินเงินทองโดยปราศจากการยับยั้งชั่งใจ เพียงเพื่อให้ได้มาและนำไปแลกกับวัตถุนิยมที่มีให้เห็นเพื่อให้ได้ทัดเทียมกับคนอื่น จึงนำมาซึ่งคดีอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆทั้งจากคนภายใน ตำบล และคนที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากภายนอกตำบล โครงสร้างสังคมเปลี่ยนแปลงไป คนวัยทำงาน ออกไปแสวงหาทำงานนอกพื้นที่ เหลือคนในสังคมที่อยู่ในช่วงวัยชรา และเด็ก ความผูกพันในสังคมเริ่มห่างขึ้น เหมือนสังคมที่เจริญ ความเอื้ออาทร ความเสียสละเพื่อส่วนรวมลดน้อยลงเป็นการอยู่แบบ “ตัวใครตัวมัน”

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร การบริหารงานการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ตำบลยม ยังขาดประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนที่มีความต้องการการพัฒนาเหมือนกับ ตำบลใหญ่ ๆ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความแตกต่างของงบประมาณเมื่อเทียบกับสภาพพื้นที่และความ ต้องการ ตำบลยมมีรายได้จากการจัดเก็บเองขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย การได้รับเงินอุดหนุนไม่มาก แต่ ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาโครงการที่เป็นระบบใหญ่ๆ ต้องการงบประมาณจำนวนมาก จึงทำให้การพัฒนา ทางด้านโครงสร้างพื้นฐานมีเพียงเล็กน้อยในแต่ละปี คุณภาพของผู้บริหารหลายพื้นที่ยังอยู่ในสภาวะจำกัดในเรื่อง องค์ความรู้ และการพัฒนา บางครั้งมีการลอกเลียนแบบเรื่องการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การมีส่วนร่วมของ ภาคประชาชนยังไม่กว้างขวางพอ จิตสำนึกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อส่วนรวมมีน้อยแต่จะเข้ามามีส่วน ร่วมต่อเมื่อการดำเนินการมีผลกระทบต่อตนเอง ความมีอิสระด้านการบริหารพัฒนา ต่อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ยังมีหลายประกาศที่สวนทางกัน ความพร้อมของตัวแทนภาคประชาชนที่อาสาเข้ามาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นบางส่วน ยังขาดความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา ขาดความเข้าใจในตัวของกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แม้ว่าตำบลยมจะมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาและ ป่าไม้ ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของเส้นทางน้ำสายสำคัญคือแม่น้ำน่าน ที่ไหลไปบรรจบเป็นแม่น้ำเจ้าพระยาที่หล่อเลี้ยง ประชาชนภาคเหนือภาคกลางมาช้านาน แต่ผลจากความเจริญของสังคม แนวทางของระบบทุนนิยม สภาพสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไป เศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป ก่อให้เกิดการแสวงหาพื้นที่ทำกินมากขึ้นเพื่อต้องการรายได้ที่มากขึ้นให้ เพียงพอ ทัดเทียม จึงมีการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าเพื่อนำมาปลูกพืชเศรษฐกิจ มีการใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลง มาใช้กับ ภาคการเกษตรแต่ละปีในปริมาณที่มาก ผลจากการแสวงหาพื้นที่ทำกิน และวิธีการทำเกษตรที่เปลี่ยนไป ส่งผลต่อ สภาพของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมโดยรวม ป่าไม้ลดลงอย่างมาก จนเหลืออยู่ปัจจุบันไม่ถึง ๔๐ เปอร์เซ็นต์ ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดินลดลง สภาพอากาศตามฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไป ฤดูร้อนมีสภาพอากาศ ร้อนเพิ่มมากขึ้น ฤดูฝนเมื่อฝนตกลงมาพื้นดินไม่สามารถที่จะดูดซับน้ำไว้ได้ก่อให้เกิดน้ำไหลหลาก สร้างความ เสียหายแก่ทรัพย์สินราษฎร และทางราชการ

น้ำธรรมชาติที่ไหลลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะและของเอกชนที่ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค ปนเปื้อนด้วยสารเคมีที่เกิด จากการใช้ในแปลงเกษตรของประชาชน ส่งผลให้วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป และผลจากการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวเชิง ธรรมชาติ ที่ปราศจากทิศทางและจำกัด ทำให้สภาพนิเวศน์ของตำบลยมเปลี่ยนแปลงไป และหลายพื้นที่ที่มีสภาพ ทрудโทรม มีการบุกรุกที่สาธารณะ การใช้ชีวิตประจำวันต้องพึ่งพาที่ต้องผลิตจากภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๔.๖ ด้านการสาธารณสุขผลจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยรวมของตำบลสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปการใช้ชีวิตของประชาชนมีความเสี่ยงมากขึ้น ความเจริญของการคมนาคม รวมตลอดถึงการมีอิสระเสรีในการเคลื่อนไหวของสังคมระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขของจังหวัดน่านเป็นอย่างมาก โรคใหม่ๆ เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดน่าน สถิติการเกิดอุบัติเหตุมากขึ้น ประชาชนเป็นโรคที่อยากแก่การรักษามากขึ้นหรือหากจะรักษาให้ทุเลาหรือหายขาดก็ต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูง ประชาชนจากประเทศใกล้เคียงเข้ามาให้ทำการรักษาจำนวนมาก และการเข้ามาของประชาชนประเทศใกล้เคียงบางครั้งนำโรคที่เคยสูญหายไปจากประเทศไทยเข้ามา ในขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้งานด้านสาธารณสุขของจังหวัดน่านต้องใช้งบประมาณที่สูงพอๆ กับจังหวัดใหญ่ๆ หรือมากกว่า และเนื่องจากจังหวัดน่านเป็นจังหวัดเล็กๆ บุคลากรด้านการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญจึงมักขาดแคลน ขาดสิ่งจูงใจที่จะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดน่าน จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ต่อจำนวนประชากรยังห่างจากค่าความเหมาะสม ทำให้บุคลากรด้านการแพทย์ต้องรับภาระที่หลัก

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แม้ว่าความเจริญของทุกๆ ด้าน จะหลั่งไหลเข้ามาในสังคมของตำบลยม แต่ด้วยแนวนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ด้านสภาพพื้นที่ที่ยังมีสภาพทุรกันดาร เศรษฐกิจที่รัดตัว ทำให้สถาบันการศึกษาในพื้นที่จังหวัดน่าน ยังขาดมาตรฐานในหลายพื้นที่ทั้งสภาพอาคาร อุปกรณ์การสอนและบุคลากร โดยเฉพาะในพื้นที่ทุรกันดาร สถาบันการศึกษาที่ได้รับความนิยมและมีคุณภาพส่วนใหญ่จึงอยู่ในเขตเมือง การศึกษาเป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น เน้นการแข่งขันในเชิงองค์ความรู้สูง แต่ด้านคุณธรรมจริยธรรมขาดการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน แม้ว่าพื้นที่จังหวัดน่านมีวัดจำนวนมาก แต่หลายวัดขาดการบำรุง ขาดพระสงฆ์ ธุรกิจแทรกซึมเข้าไปในวงการศาสนา สังคมที่เปลี่ยนไปจากเดิมและด้วยความที่ต้องแสวงหาปัจจัยด้านทรัพย์สินที่มากขึ้น ทำให้กิจกรรมทางด้านศาสนาที่เกิดจากจิตใจมีน้อยลง การทำกิจกรรมทางศาสนาเป็นไปในแบบของการปฏิบัติเพราะหน้าที่มีมากขึ้น การซึมซับของศาสนาและวัฒนธรรมของคนรุ่นหลังๆ จึงมีน้อย วัฒนธรรมที่ดีงามและได้รับการถ่ายทอดมาจากคนรุ่นก่อน ๆ หลายอย่างถูกละเลย และการอนุรักษ์ สืบทอด การดำเนินกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม ต้องอิงกับด้านธุรกิจและมักขึ้นอยู่กับปัจจัยทางงบประมาณ

สำนักงานจังหวัด



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยม

วิสัยทัศน์

“ยมก้าวหน้า ประชาสุขสันต์ มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัย
ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลยมร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

พันธกิจ

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเข้มแข็งและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านแหล่งน้ำที่ใช้ในการเกษตร รวมถึงแหล่งท่องเที่ยวในตำบล
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา กีฬาและการบริการทางด้านสาธารณสุข
๔. ส่งเสริมการศึกษานูรุษศิลป์ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป
๕. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๖. สนับสนุนและพัฒนาระบบบริการสาธารณะของ อบต.ให้มีมาตรฐานตามอำนาจหน้าที่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

๕.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรที่ทันสมัย พัฒนาคนให้ก้าวไกล บริการประทับใจ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

๕.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้ของบุคลากรโดยใช้ระบบสารสนเทศ
๒. จัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมโยงในตนเองให้แก่บุคลากรในสังกัดทุกระดับ
๓. พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
๔. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๕. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี
๖. การสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๔.๓ ค่านิยม

“จิตบริการ ทำงานร่วมกัน สร้างสรรค์คนดี มีธรรมาภิบาล ทำงานเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๒) ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๓) เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด

๕) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๔) ด้านการบริหาร

๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาจากสภาพพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วมีดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๕) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๖) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ

(๗) การสาธารณสุขการ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) การบำรุงและ ส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การผังเมือง
- (๕) จัดให้มีและควบคุมตลาด ที่จอดรถ
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๗) การควบคุมอาคาร
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๕) ให้มีตลาด
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๙) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุนและทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๑๐) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

และจากการที่คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยม ได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพโดยรวมของพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบสภาพองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลยม โดยใช้หลักการพิจารณาตามแนวทาง (S.W.O.T.) มีข้อมูลดังนี้

S หรือ Strengths ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ต่อการพัฒนา เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในแล้วพบว่ามีดังนี้

๑. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลยม มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง โดยครอบคลุมในทุกๆ ด้าน
 ๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
 ๓. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
 ๔. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
 ๕. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
 ๖. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
 ๗. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร
 ๘. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
 ๙. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งานได้
- อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิผล
๑๓. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๔. บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา เชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

W หรือ Weaknessesซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรทำให้เกิดความอ่อนแอ หรือเป็นจุดอ่อน นำไปสู่การอ่อนด้อยการพัฒนา เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายในซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยม จะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นให้ได้พบว่ามีดังนี้

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบต่อนหน้าที่
๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๓. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๖. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๗. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๘. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ผลสำเร็จของงาน
๙. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๑๐. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อย
๑๑. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๓. เทคโนโลยีสารสนเทศด้านกำลังคนยังถูกนำมาใช้ไม่เต็มศักยภาพ
๑๔. บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
๑๕. องค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงประสบปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๑๖. บุคลากรยังขาดความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่
๑๗. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการสร้างและส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง

O หรือ Opportunitiesซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานการพัฒนา พบว่ามีดังนี้

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับโครงสร้างตำแหน่งใหม่ เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

T หรือ Threats พิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยม จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องและพยายามขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้หมดไป พบว่ามีดังนี้

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓. ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๔. การยี่ดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๖. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลยม (ระดับตัวบุคลากร)

<p><u>จุดแข็ง S</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p><u>จุดอ่อน W</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก3. มีภาระหนี้สิน4. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
<p><u>โอกาส O</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	<p><u>ข้อจำกัด T</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยม (ระดับองค์กร)

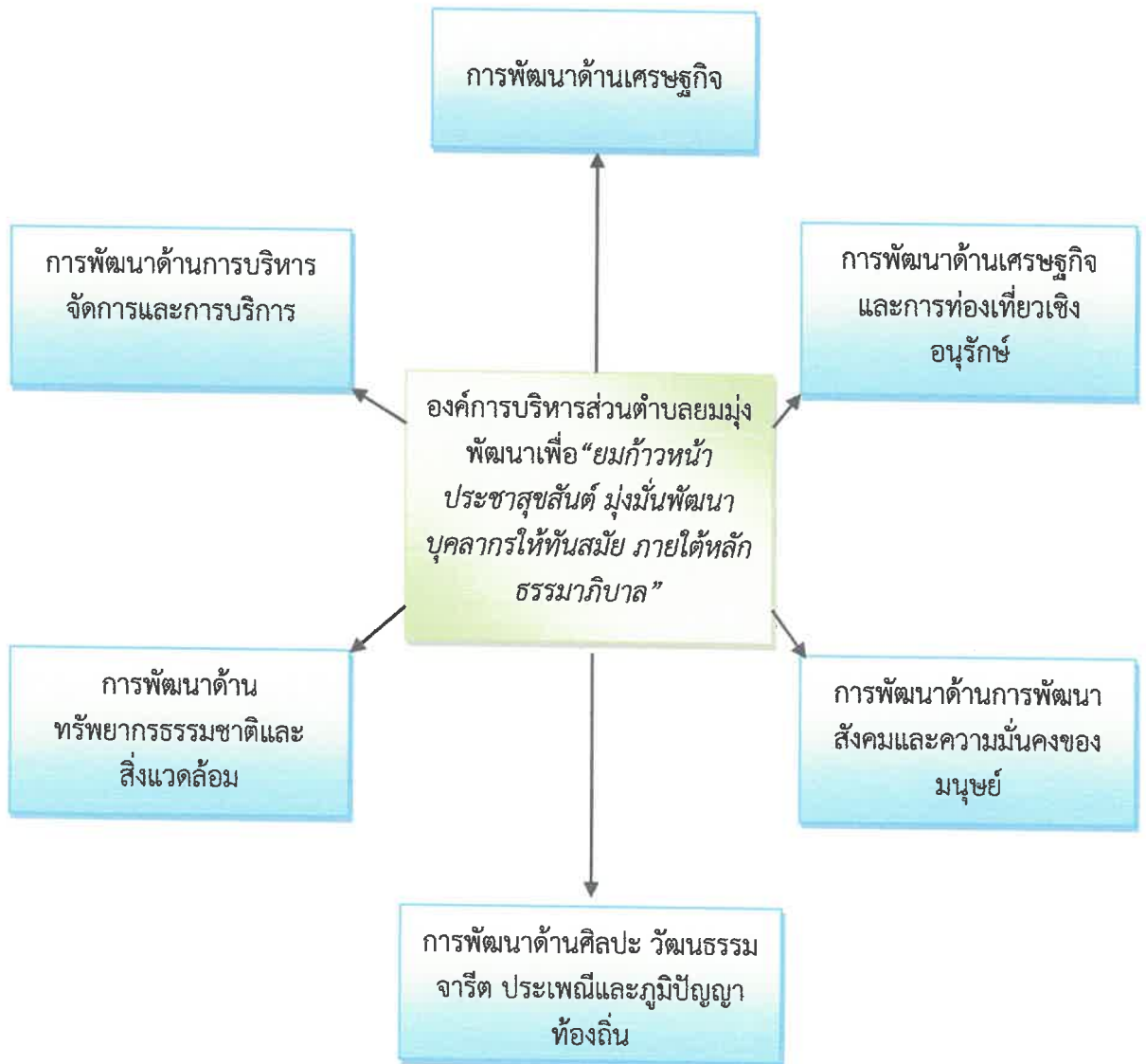
<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทน.ในฐานะตัวแทนมีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกันส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดความกระตือรือร้นมีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดทน.เป็นอย่างดีมีความคุ้นเคยกันทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดทน. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดีผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดทน.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
๒. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
๓. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

๓.๑ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติ

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้รูปแบบในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๒ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายบริหารระดับต้น

- ความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการปฏิบัติงานแบบเน้นความถูกต้องและเป็นกลาง
- ทักษะในการพัฒนาการปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญ
- มีทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- มีหลักการบริหารที่ดีในการบริหารองค์กร
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๓ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน
- มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

เหมาะสม

ประสิทธิภาพ

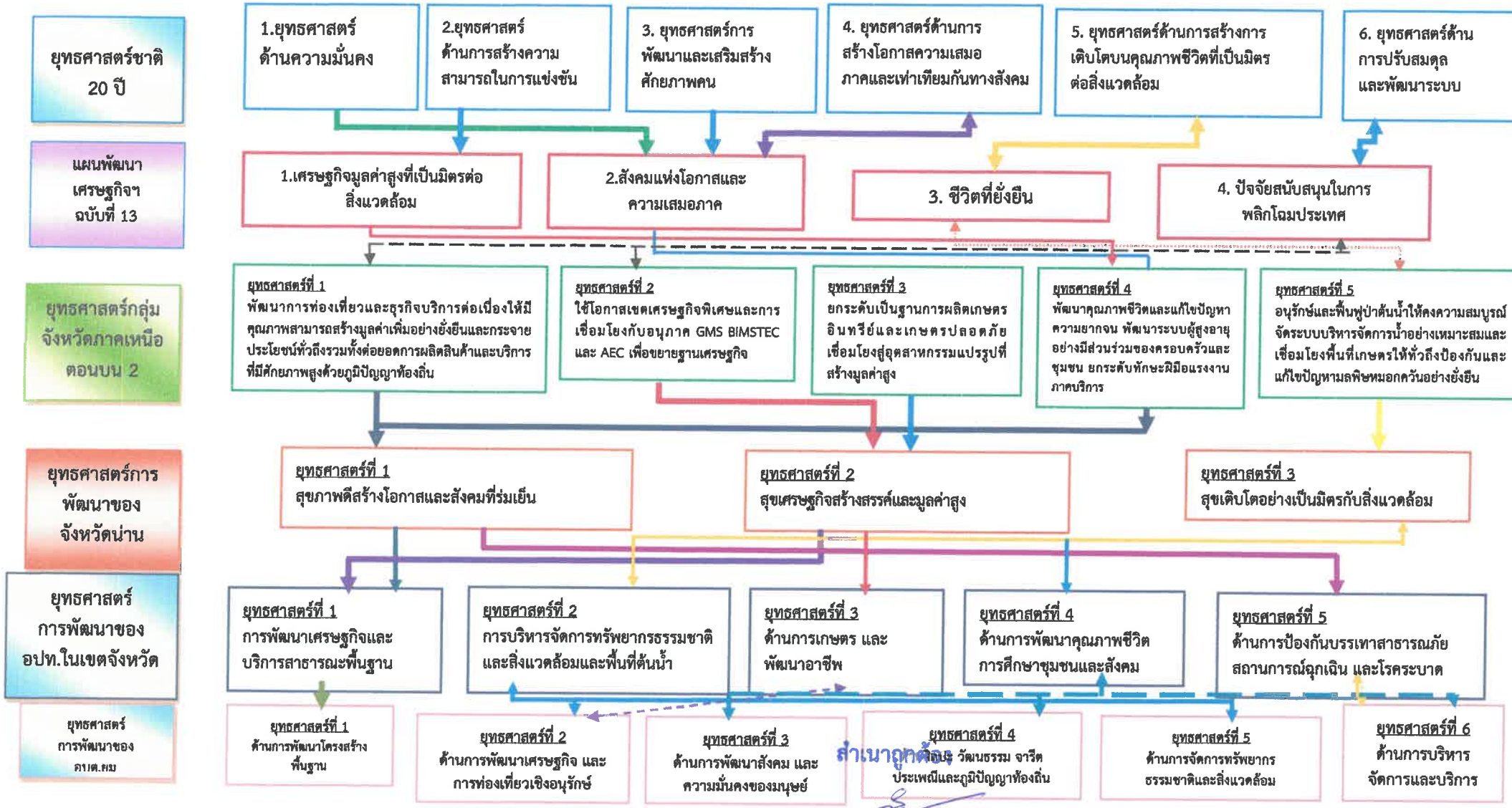
สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

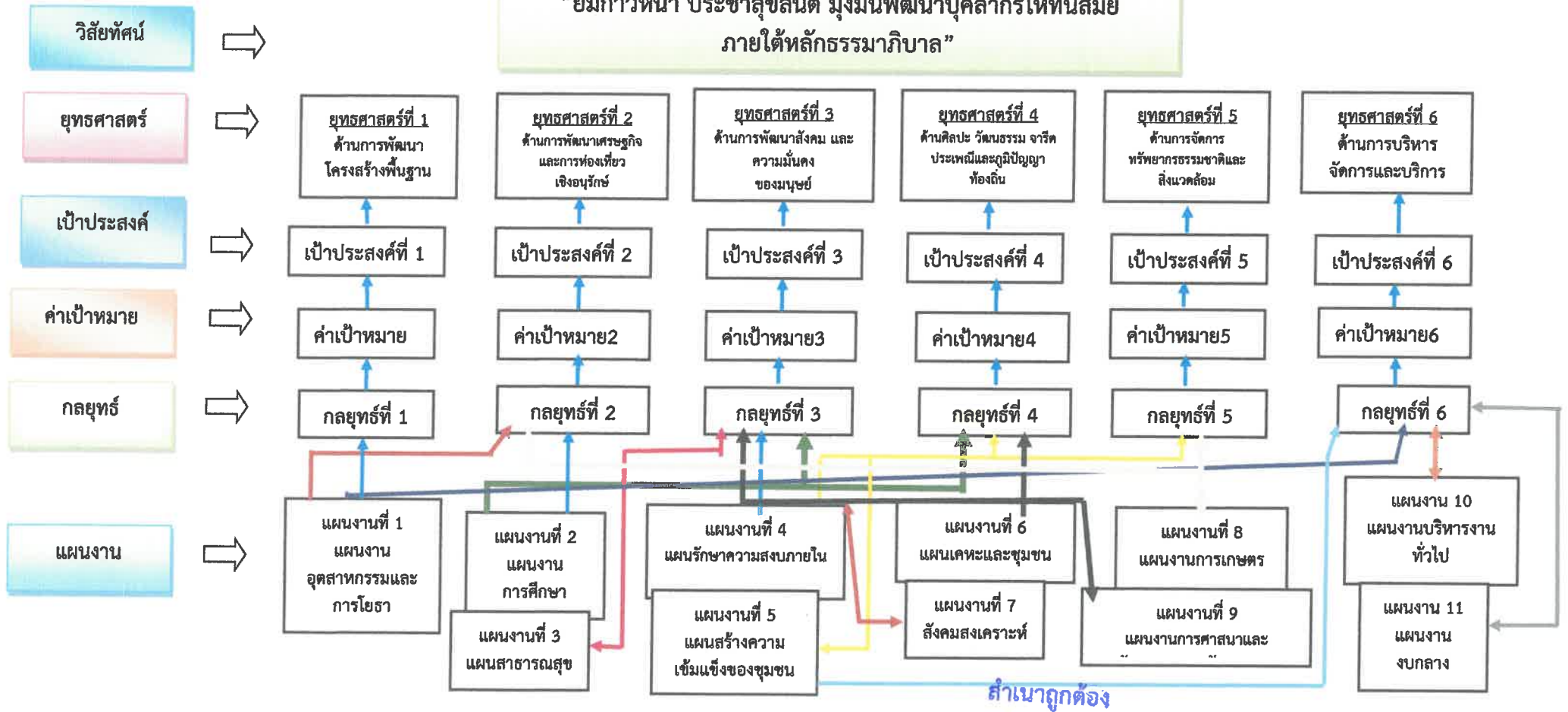
การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)

ยุทธศาสตร์การพัฒนขององค์การบริหารส่วนตำบลยม Strategy Map

“ยมก้าวหน้า ประชาสุขสันต์ มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัย
ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยม ได้พิจารณาภารกิจในข้อ ๕ สามารถแยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณ ได้ดังนี้

ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลยม

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลยม

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

หน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริม ให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสถานะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้าน กระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการ บริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และ แนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็น แนวทางหลักในการบริหารราชการ

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยม ได้พิจารณาภารกิจ สภาพ พื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ (S.W.O.T) และงบประมาณขององค์กร และปัญหาต่าง ๆ แล้ว จึงกำหนด โครงสร้างแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยม ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๐	อัตรา
- พนักงานครูส่วนตำบล	จำนวน	๕	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๔	อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)	จำนวน	๕	อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๔	อัตรา

แยกตามภารกิจดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการ และราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๒ ตำแหน่ง
๑๐. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือคำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ ตำแหน่ง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษา ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรม เด็กและเยาวชน การศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. ครู (คศ.๓) | จำนวน ๒ ตำแหน่ง |
| ๓. ครู (คศ.๒) | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
| ๔. ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทักษะ) | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุก ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การ เก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน ตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของ หน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำเนาถูกต้อง




(นางสาวสุพัตรา เดชนนท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑. โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลยม มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่านในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลยม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
- ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ๒. กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)
- ๓. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานกิจการสภา	๑. สำนักปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ๒.๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานบัญชี ๒.๒ หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและ ทรัพย์สิน ๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ๒.๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	สำเนาถูกต้อง  (นางสาวสุพัตรา เตชพันธ์) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กรอบกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลยม อำเภอลำปาง จังหวัดน่าน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน (นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ)	-	-	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง
หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๓ ม.ค.๖๖
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน- ตำบลยม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรรจากกรมฯ
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสี้ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรรจากกรมฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครูส่วนตำบล								
ครู (ค.ศ.๓)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู (ค.ศ.๒)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑๗ ก.พ.๖๔
รวม	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เดชนนท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๘ การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๑๘,๒๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๕๐	๓๓,๖๘๐	๓๓,๖๘๐	๘๗,๒๑๐	๘๗,๒๑๐	๘๗,๒๑๐		
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๓,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๕๒๐	๒๗,๐๐๐	๒๘,๘๐๐	๕๙,๘๒๐	๖๒,๖๘๐	๖๕,๕๖๐		
สำนักปลัด อบต. (๑๑)																				
๓	พ.น.ส.ป. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๓๖๐	๒๕,๙๒๐	๒๗,๐๐๐	๕๖,๘๗๐	๕๙,๐๘๐	๖๑,๗๖๐		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๑๖๐	๒๑,๕๖๐	๒๑,๘๐๐	๔๑,๖๒๐	๔๓,๕๒๐	๔๕,๕๒๐		
๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๒,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๒๐	๒๐,๑๖๐	๒๑,๙๒๐	๓๙,๕๖๐	๔๐,๒๒๐	๔๒,๒๕๐		
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๖๘๐	๒๖,๖๒๐	๒๘,๐๘๐	๒๙,๓๖๐		
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๕๒,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๒๐	๒๐,๘๘๐	๒๑,๕๐๐	๔๒,๒๒๐	๔๓,๓๒๐	๔๖,๒๒๐		
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๐๓,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๖๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๙๒๐	๑๕,๖๒๐	๓๓,๘๘๐	๓๓,๘๘๐	๓๓,๘๘๐	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนวุฒิ)	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๕๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๕๘๐	๑๓,๕๕๐	๒๕,๖๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๒๕๐		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๐,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๘,๙๒๐	๒๑,๘๘๐	๒๒,๖๘๐	๒๓,๖๒๐		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๐๖,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๗๖๐	๘,๙๒๐	๒๑,๕๘๐	๒๒,๖๘๐	๒๓,๖๒๐		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๐๖,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๗๖๐	๘,๙๒๐	๒๑,๕๘๐	๒๒,๖๘๐	๒๓,๖๒๐		
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๓,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒,๖๘๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๗๘๐		
กองคลัง (๑๔)																				
๑๔	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๕๐๐	๒๗,๖๒๐	๒๘,๕๐๐	๕๗,๖๒๐	๕๘,๖๒๐	๖๓,๐๒๐		
๑๕	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ปรับไป	
๑๖	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ช.ท.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่	
๑๗	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	ช.ท.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง ๑๓ ม.ค.๖๖	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๓๒๐	๓๗,๓๒๐	๓๘,๓๒๐	ว่าง ๑ ก.ค.๖๘	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๘๘,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๕๐	๒๑,๘๕๐	๒๒,๘๘๐	๔๖,๘๒๐	๔๙,๐๘๐	๕๑,๖๘๐		
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๒๐,๘๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๓๖๐	๑๓,๘๐๐	๒๒,๖๒๐	๒๓,๖๒๐	๒๔,๖๒๐		
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๕๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๒๐	๑๖,๓๒๐	๒๖,๕๘๐	๒๘,๕๕๐	๒๙,๖๒๐		
๒๒	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐		
๒๓	พนักงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐		
กองช่าง (๑๕)																				
๒๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๕๘,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒,๕๒๐	๔๓,๘๘๐	๔๕,๕๒๐	ว่าง ๙ ส.ค.๖๗	
๒๕	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๖๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๑๖๐	๒๑,๕๖๐	๓๙,๖๐๐	๔๑,๖๒๐	๔๓,๕๒๐		

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เดชจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/คน			ค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนวุฒิ)																			
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓	๓	๒๑๒,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๖๘๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๓๘,๘๐๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๗	คนงาน	-	๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																			
๒๘	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓	๓	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๓๖๐	๒๕,๙๒๐	๒๗,๐๐๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๔๘,๘๘๐	๕๗๕,๘๘๐		
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓	-	๒๘๗,๕๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๖,๙๔๐	๓๒๖,๖๖๐	ว่าง	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนวุฒิ)																			
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓	๓๙๕,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๓๙๖,๒๘๐	๔๐๓,๖๐๐	๔๑๑,๒๘๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล																			
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล	-	๓	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับเงินอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว
๓๒	ครู	ชพ.	๓	๓	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓๓	ครู	ชก.	๓	๓	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๔	ครู	ชก.	๓	๓	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๕	ครู	ชก.	๓	๓	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (หักขม)																			
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	๒๐๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๔,๙๒๐	๒๒๓,๕๖๐	๒๓๒,๕๖๐	เงินสมทบ	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	๓๘๗,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๓๙๕,๒๔๐	๔๐๓,๐๔๐	๔๑๑,๒๐๐	เงินสมทบ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสี้ยว																			
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสี้ยว	-	๓	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับเงินอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว
๓๙	ครู	ชพ.	๓	๓	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (หักขม)																			
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	๓๙๕,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๓๙๖,๒๘๐	๔๐๓,๖๐๐	๔๑๑,๒๘๐	เงินสมทบ	
	หน่วยตรวจสอภายใน (๑๒)																			
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ./ชก.	๓	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๓,๓๒๐	ว่าง ๗ ก.ท.๒๔	
	รวม	-	๔๐	๓๐	๘,๗๑๐,๖๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๔๐	๔๐	๔๐	๑	-	-	๑,๐๙๓,๑๐๐	๑,๑๗๙,๕๔๐	๑,๒๖๖,๙๘๐	๙,๙๙๖,๒๖๐	๑๐,๕๗๕,๘๐๐	๑๑,๐๓๘,๒๔๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕๕%																			
(๕)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากร																			
(๖)	คิดร้อยละ ๕๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ = ๔๑,๗๐๐,๐๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๔๐,๕๐๐,๐๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ = ๔๑,๐๐๐,๐๐๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน ขพ.

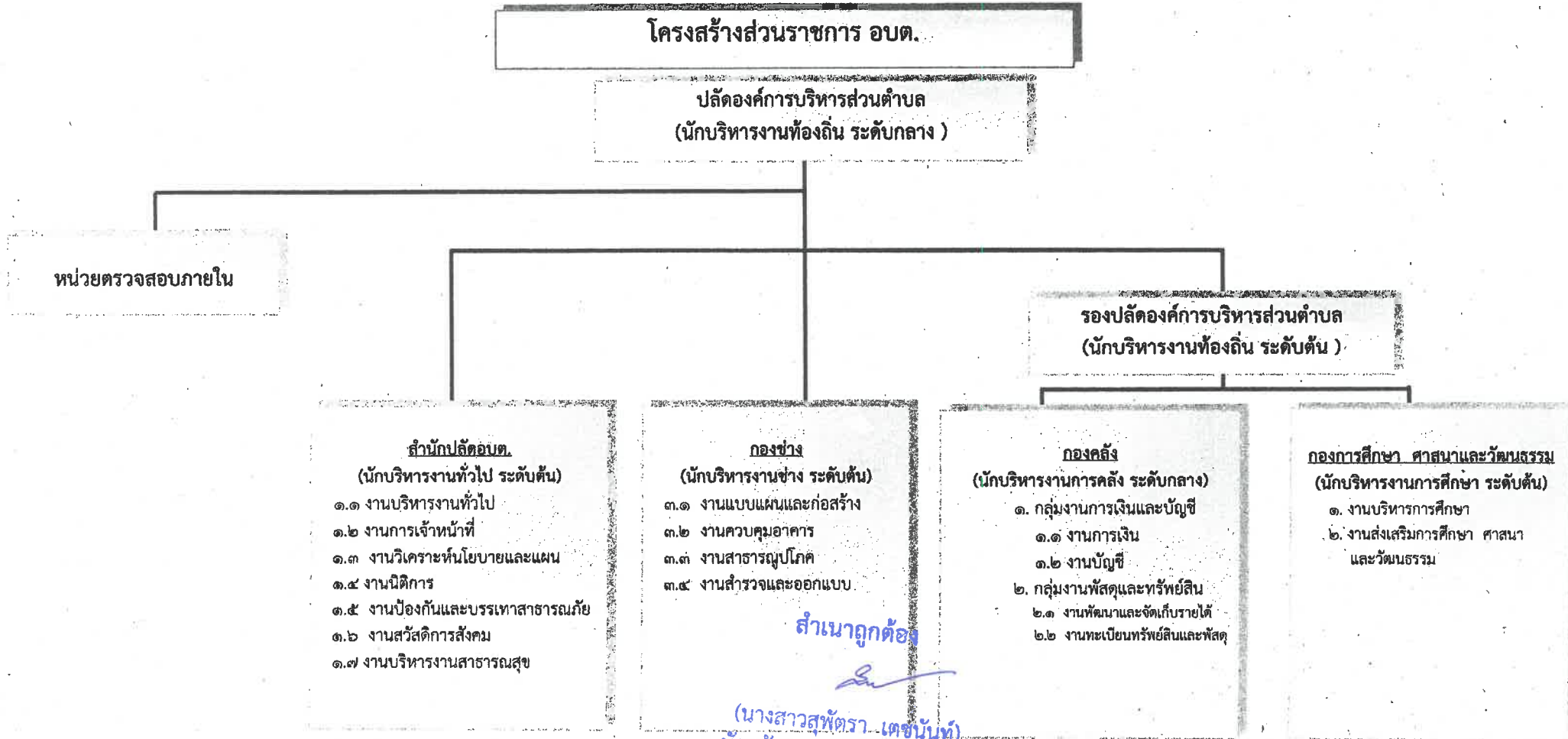
ภาระค่าใช้จ่ายก่อนปรับ	ปี ๒๕๖๘	๓๑.๒๗ %
ภาระค่าใช้จ่ายหลังปรับ	ปี ๒๕๖๘	๓๐.๐๓ %
ภาระค่าใช้จ่ายก่อนปรับ	ปี ๒๕๖๙	๓๒.๒๒ %
ภาระค่าใช้จ่ายหลังปรับ	ปี ๒๕๖๙	๓๐.๙๕ %

สำเนาถูกต้อง



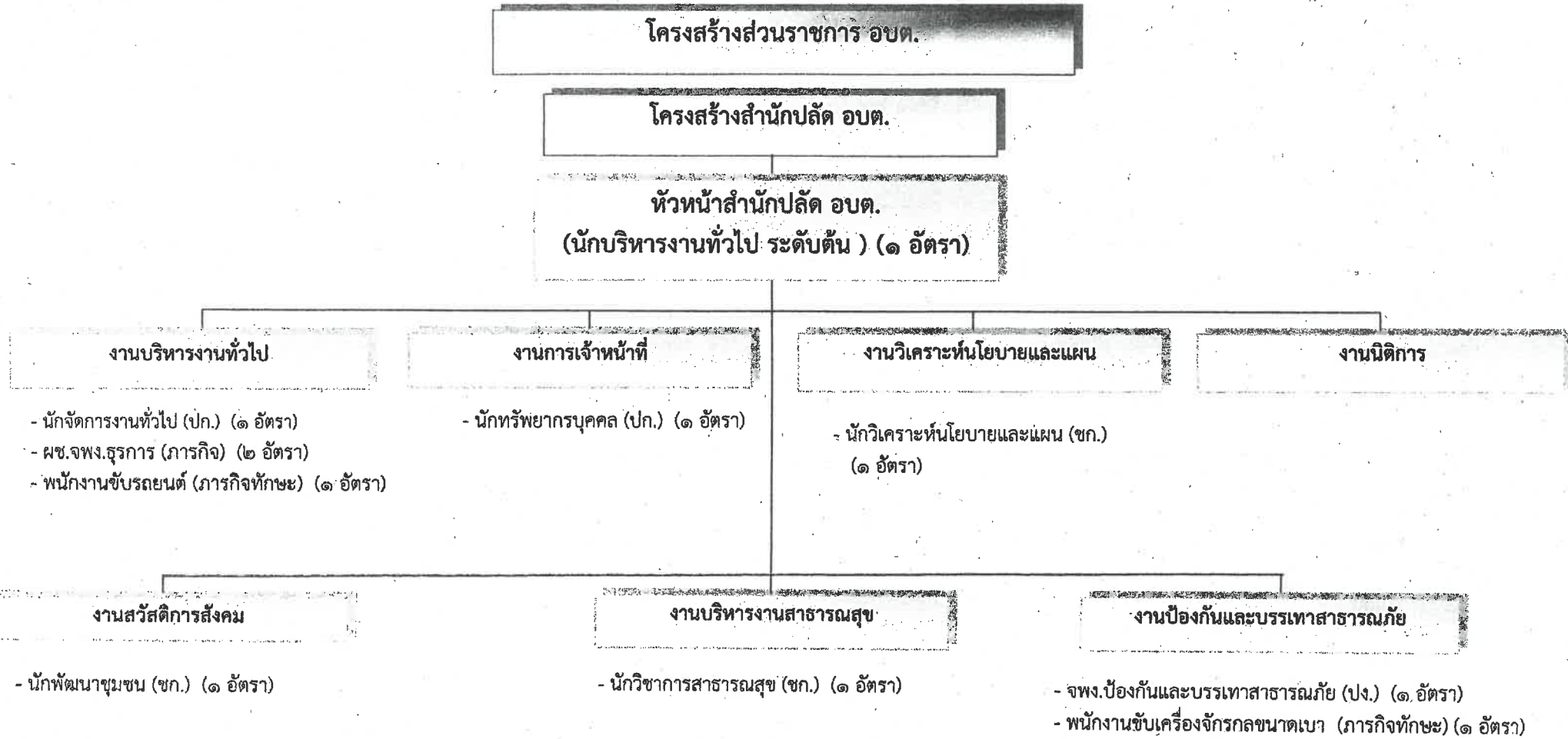
(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓



สำเนาถูกต้อง
(นางสาวสุพัตรา เคชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

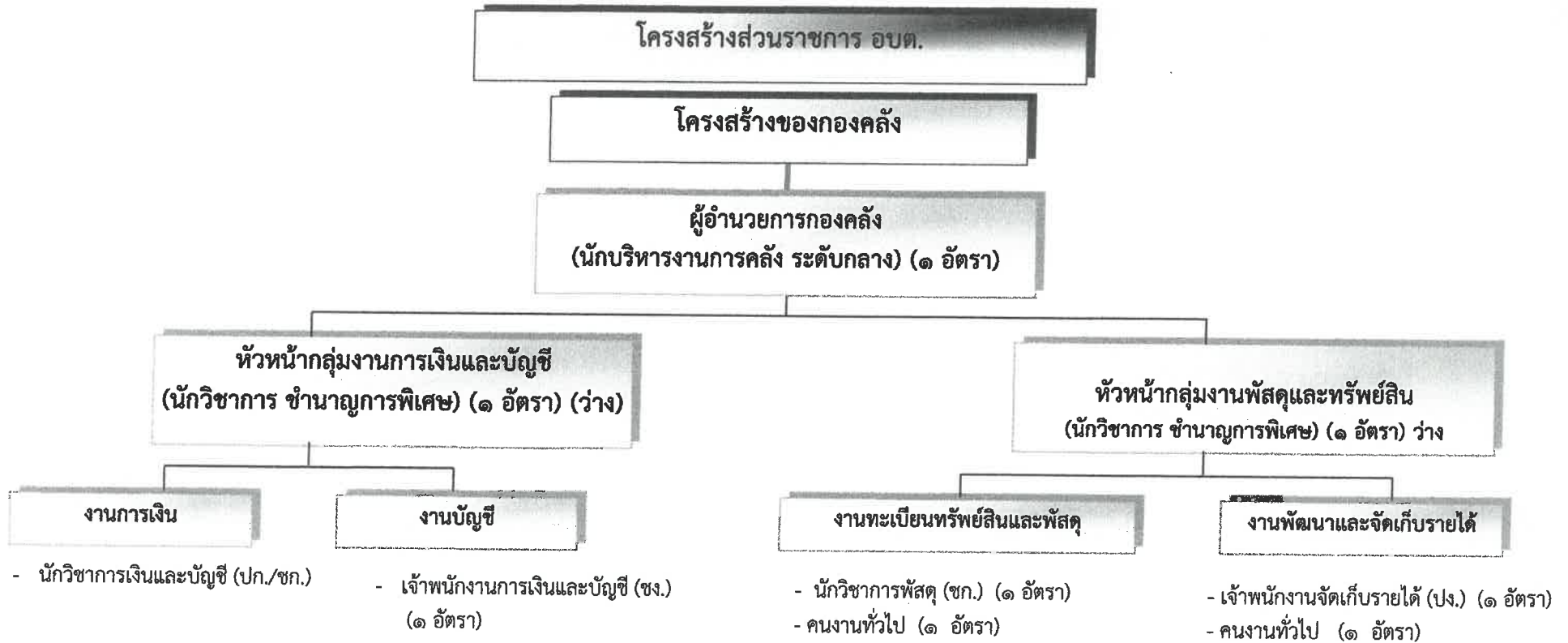
สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	รวม
มีนครอง	๒	-	๑๑	๖	๓	๑๐	๓๒
ช่าง	-	๓	-	๓	๑	๓	๘
รวม	๒	๓	๑๑	๙	๔	๑๓	๔๐



ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พ.นง.จ้างตามภารกิจ	พ.นง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	๒	-	๑	-	๔	-

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

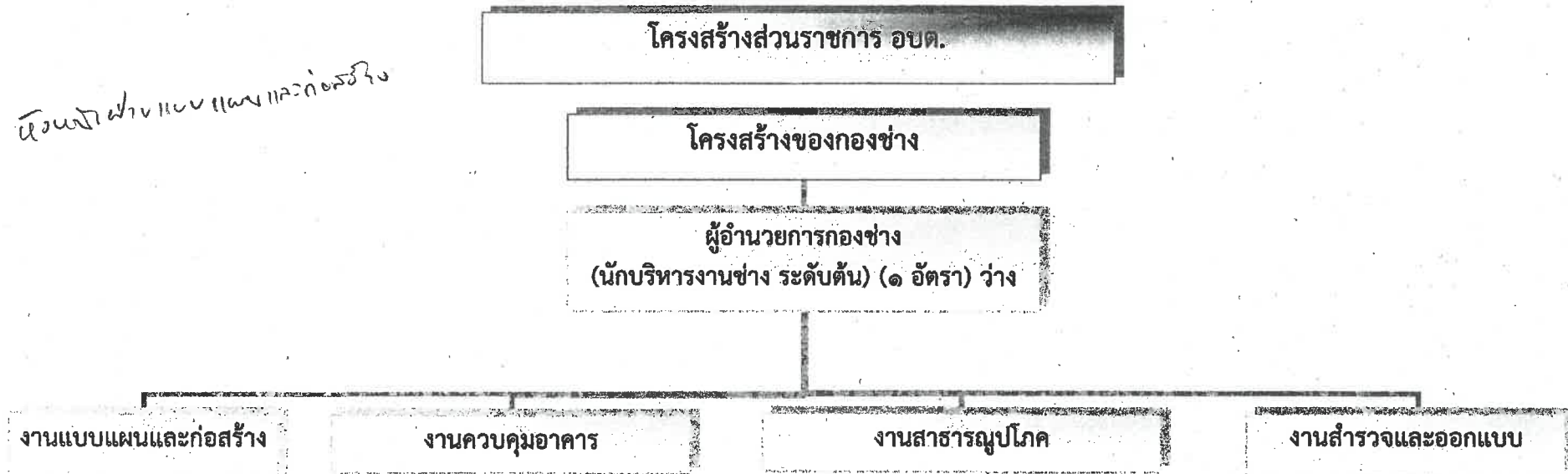


ระดับ	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ดัน	ชพ	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	๒

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เขียนจากฝ่ายแผน และก่อสร้าง

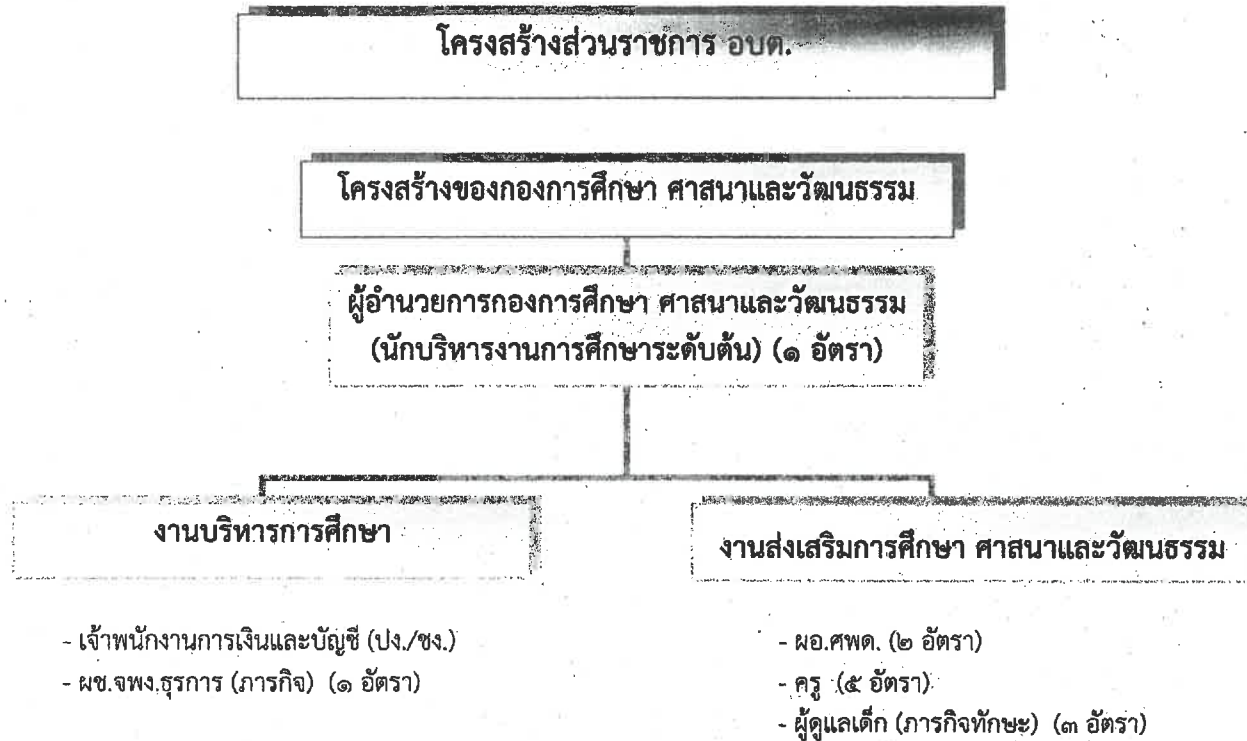


- นักจัดการงานช่าง (ปก.) (๑ อัตรา)
- ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑ อัตรา)
- คนงานทั่วไป (๑ อัตรา)

ระดับ	อำนาจการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พจนง.จ้างตามภารกิจ	พจนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	๑

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ระดับ	อำนาจการต้น	ผอ.ศพด.	ชก	ปก	ชง	ปง	ค.ศ.๒	ค.ศ.๓	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๓	๒	-	๔	-

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑ อัตรา) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเพิ่มเติม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	สำนักปลัด อบต.											
๑	นายวิจารณ์ เชียงหนุ่น	ปริญญาโท (การบริหารการเมืองท้องถิ่น)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๘๘,๒๕๐ (๕๓,๕๒๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๘๖,๒๕๐
๒	นายเสกสรร วรรณงาม	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๓,๓๖๐
๓	นางสาวมลียา กุมาอินทร์	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๓,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๔	นางญาณีตา อินโชน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๕	นางสาวชัญญา ศิริกันไชย	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๖	นางสาวสุพัตรา เตชนันท์	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๗	นางสาวสุทธิพรณ์ จันทร์ยอด	ปริญญาตรี (พยาบาลศาสตรบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	๒๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๒,๓๒๐
๘	นางสาวรัญญา คำปัน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๓๐๓,๒๕๐ (๒๕,๒๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๓,๒๕๐
๙	จำเอกพุดพิล ยศหล้า	นักเรียนจำ (มัธยมศึกษาตอนปลาย)	๒๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๒๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๑๐	นางกัลยาณี สุขโข	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	-	๒๑๐,๓๖๐ (๑๗,๕๓๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๓๖๐
๑๑	นางสาวพีรดา อุทร์ักษ์	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	-	๒๐๖,๖๔๐ (๑๗,๒๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๖๔๐
๑๒	นายสมศักดิ์ พรมวังขวา	ปริญญาตรี (การจัดการ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	-	๒๐๖,๖๔๐ (๑๗,๒๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๖๔๐
๑๓	นายศักดิ์ชัย ขุนไกร	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	-	๑๒๑,๙๒๐ (๑๐,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๒๑,๙๒๐
	กองคลัง											
๑๔	นางสุวิมล ไชยสิทธิ์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๓,๕๓๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๓๗,๕๖๐

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๕	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	ชพ.	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๘
๑๖	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินและบัญชี	ชพ.	-	-	-	ว่าง
๑๗	-	-	๒๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๒๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง) ๑ ก.ค. ๖๘
๑๘	นางสาวจิราพร คำสน	ปริญญาโท (การบัญชี)	๒๕-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๒๕-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๓๐x๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๑๙	นางสาวลัดดาวัลย์ นิ่วิ่ง	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๒๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๒๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๒๐	นายเมธาสิทธิ์ ท้าวฮ้าย	ปวส. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	๒๕-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๒๕-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๒๓๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๘๔๐
๒๑	นายศุภกร คัดผล	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางสาวประภาพรณ รัตนประภา	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	-	-	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่าง) ๔ มิ.ย. ๖๘
๒๔	นางสาวพื่อนันท์ วรจักร์หลังกร	ปริญญาตรี (การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๕-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก	๒๕-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๒๕	นายเอกนสิทธิ์ มีบุญ	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	-	๒๑๒,๑๖๐ (๑๗,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๒,๑๖๐
๒๖	นายเสถียรวุฒิ อรินทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม										
๒๗	นางสาวสุพิชฌาย์ ชันเชื้อน	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๗๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๐,๖๐๐
๒๘	-	-	๒๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ/ชง	๒๕-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ/ชง	๒๗๗,๕๐๐	-	-	๒๗๗,๕๐๐ ว่าง
๒๙	-	-	-	ผอ.ศพต.อบต.ยม	-	-	ผอ.ศพต.อบต.ยม	-	-	-	-	รอกปรมาจัดสรร
๓๐	-	-	-	ผอ.ศพต.บ้านเสี้ยว	-	-	ผอ.ศพต.บ้านเสี้ยว	-	-	-	-	รอกปรมาจัดสรร
๓๑	นางพัฒนาพร พรหมวังชา	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	ชพ.	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	ชพ.	๔๑๙,๒๘๐ (๓๔,๙๕๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๔๘๖,๔๘๐
๓๒	นางนันทวัน อินต๊ะวิน	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู	ชพ.	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๕	ครู	ชพ.	๔๒๕,๒๘๐ (๓๕,๔๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๔๙๒,๔๘๐
๓๓	นางสาวจิราพันธ์ มะโนปิ่น	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๖	ครู	ชก.	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๖	ครู	ชก.	๔๑๗,๑๒๐ (๓๔,๗๖๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๙,๑๒๐
๓๔	นางปัทมญา ขาวน่าน	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	ชก.	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	ชก.	๔๒๓,๗๒๐ (๓๕,๓๑๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๖๕,๗๒๐
๓๕	นางสาวนันทิชา ต๊ะผัด	ปริญญาตรี (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต)	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	ชก.	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	ชก.	๓๙๘,๐๔๐ (๓๓,๑๗๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๔๐,๐๔๐
๓๖	นางประทุมทอง คำแสน	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	-	๒๐๖,๖๔๐ (๑๗,๒๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๖,๖๔๐
๓๗	นางกิริถาญ์ ชัดคำ	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	-	๑๗๓,๗๖๐ (๑๕,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๗๖๐
๓๘	นางสาววิภา ครุฑานนท์	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	-	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๒๐๐
๓๙	นางนงคราญ คำแสน	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	-	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๒๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๔๐	ว่าง	-	๒๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ/ชก	๒๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่าง) ๑๗ ก.พ.๖๔

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันทน์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้ตระหนัก ถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชนภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสานักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

บทนำ

๑. ความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลขององค์กร เป็นปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่สำคัญยิ่งขององค์กร ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในสภาวะการปัจจุบันที่บริบททางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ความรู้ที่เกิดขึ้นได้รับการสื่อสารในหลายช่องทาง องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการพัฒนา ปรับตัวตลอดเวลา เพื่อให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และการที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับหลักเกณฑ์ของก.จังหวัด กำหนดให้ส่วนราชการต้นสังกัดมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้กว้าง รอบรู้ รู้ลึกและรู้ทัน เพื่อเป็นแรงผลักดันที่สำคัญขององค์กร อีกทั้งทำให้บุคลากรมีค่านิยมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ของประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลยม จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการโดยให้สอดคล้องและประยุกต์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. หลักการ

เพื่อเป็นการบ่มเพาะ ปลูกฝัง และสร้างเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลยม เป็นข้าราชการมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติราชการ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารงานที่ดีขึ้น มีความโปร่งใส ก่อให้เกิดประโยชน์กับพื้นที่และประชาชนโดยทั่วไป

๓. วิสัยทัศน์

“ยมก้าวหน้า ประชาสุขสันต์ มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรให้ทันสมัย ภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

๔. พันธกิจ

๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๗. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเข้มแข็งและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านแหล่งน้ำที่ใช้ในการเกษตร รวมถึงแหล่งท่องเที่ยวในตำบล
๘. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา กีฬาและการบริการทางด้านสาธารณสุข
๙. ส่งเสริมการศึกษาอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ตลอดไป
๑๐. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๑๑. สนับสนุนและพัฒนาระบบบริการสาธารณะของ อบต.ให้มีมาตรฐานตามอำนาจหน้าที่

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๕. เป้าประสงค์

๕.๑ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

๕.๒ ก่อให้เกิดความเข้มแข็งและมีจิตสำนึกในหน้าที่ของข้าราชการเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

๕.๓ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๔ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด

๕.๕ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) ด้านการบริหาร
- ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๖. ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

๖.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ช่วงพ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้รับการเสริมสร้างตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๒ ระดับความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๐ เมื่อเทียบระหว่างปี ๒๕๖๓ กับปี ๒๕๖๐

๖.๓ ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕

๖.๔ ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕

๖.๕ ร้อยละ ๘๕ ของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพึงพอใจในแนวทางการพัฒนาบุคลากร

๗. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างโดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ
- ๒) สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- ๓) กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะและพัฒนาข้าราชการโดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- ๒) หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่งทั้งที่จัดเอง และหน่วยราชการอื่นจัดทำ
 - ๓) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้
 - ๔) การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้าง บรรจุใหม่
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรมดังนี้**
- ๑) สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส
 - ๒) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคีโดยมีกิจกรรมดังนี้**
- ๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงาน และการพัฒนา
 - ๒) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เดชนนท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๗ (จำนวน คน)	๒๕๖๘ (จำนวน คน)	๒๕๖๙ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน แต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงาน ในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ปilot อบรม./รองปilot อบต. เข้ารับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑		๑		/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ทั่วไป/ หัวหน้าสำนักปลัดหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน แต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการ บริหารงาน ในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนแต่ละส่วน ราชการได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี.			๑		
๓	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง หลักสูตรเจ้า พนักงาน/นักพัฒนาชุมชน หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี			๑		
๔.	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑				
๕.	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี			๑		

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				๒๕๖๗ (จำนวน คน)	๒๕๖๘ (จำนวน คน)	๒๕๖๙ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๖.	หลักสูตรนักรักษาการพิเศษ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑				/
๗.	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ/นักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี		๑			
๘.	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี			๑		
๙.	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี					

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยม

องค์การบริหารส่วนตำบลยม ได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. จริยธรรมหลัก

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติ เป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- (๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยม
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตะนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ส่วนรวม (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์

จริยธรรมนี้ (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียง ประมวล

(๑๐) จะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยม

เรื่อง การปรับโครงสร้างและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลยม ปรับโครงสร้างและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๘ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลยม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากร ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

(นายธนา ไชยสลิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุพัตรา เตชนันท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ