

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลยม  
อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลยม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลยม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และทั่วถึง

องค์การบริหารส่วนตำบลยม

๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลยม

\*\*\*\*\*

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยม	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยม	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลยมจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๔
๑๔. แผนพัฒนาบุคลากร	
๑๕. ภาคผนวก	

\*\*\*\*\*

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลยมอำเภอนาทอง จังหวัดน่าน**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลยม จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาวิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับวิเคราะห์สถานการณ์ สภาวะแวดล้อม สถานการณ์การเมือง และแนวโน้มสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจประกอบการพิจารณาความต้องการและความจำเป็นบุคลากร และรวบรวมจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยม มีโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยมให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลยม ซึ่งกำหนดไว้ ดังนี้  
วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยม

“สร้างท้องถิ่นให้ก้าวหน้า                      พัฒนาคอนให้ก้าวไกล  
ความสุขของประชาชนยิ่งใหญ่                      คือหัวใจของ ... อบต.ยม”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลยมซึ่งประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่๑ ด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ยุทธศาสตร์ที่๓ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

### แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลยม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่๑ ด้านเศรษฐกิจ	๑.พัฒนาเส้นทางคมนาคมในท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานครอบคลุมและทั่วถึง ๒.พัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ๓.พัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง ๔.พัฒนาระบบผังเมืองของท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	๑. จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น โดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชน ๓. ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะ มีงานเพิ่มขึ้น ๔. ส่งเสริมพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าด้านหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า ๕. พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว ๖. พัฒนาบุคลากร การบริการ และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ๗. พัฒนา ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยว และเส้นทางขนถ่ายผลผลิต ๘. พัฒนาแก้ไขปัญหาความยากจน ๙. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	๑. พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา ๒. พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมด้านสาธารณสุข ๓. ควบคุม ป้องกัน แก้ไขโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ๔. พัฒนาส่งเสริมการจัดสวัสดิการ และนันทนาการแก่ประชาชน ๕. พัฒนาสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาการให้มีความรู้ คู่คุณธรรมและจริยธรรม ๖. พัฒนาสนับสนุนโภชนาการให้แก่เด็กก่อนปฐมวัยและประถมศึกษาทุกโรงเรียน ๗. พัฒนาสนับสนุนให้มีการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาสุขภาพติดอย่างต่อเนื่อง ๘. พัฒนาสนับสนุนส่งเสริมประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน ๙. พัฒนาความมั่นคงและดูแลพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๑๐. พัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู สนับสนุนส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. พัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ๓. พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปะ และโบราณสถานภายในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุน สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุน ฝึกระวังและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. พัฒนาสร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย และกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔. พัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการและการบริการ	๑. พัฒนาสนับสนุนให้มีการประสานงานการพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๒. พัฒนาสนับสนุน ส่งเสริมงานบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ ๓. พัฒนางค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ๔. พัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมือง การบริหารและด้านบุคลากร ๕. พัฒนาจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะ ๖. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการขององค์กรชุมชน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลยม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้จัดทำขึ้นภายในข้อมูล ผลการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การพัฒนา วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารงานในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลยม ช่วง ๓ ปี ดังนี้

๓.๑ ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยม ตามกฎหมายจัดตั้งและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ๆ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน แผนพัฒนาจังหวัดน่าน แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในเขตตำบลยม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยมบรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ทำให้มีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้สถานะข้อจำกัดด้านรายได้

๓.๒ ได้พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และวางระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถพร้อมแก้ไขปัญหาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยม และภาพรวมของจังหวัดน่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๓ ได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาใช้พิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้กำหนดตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จำนวน ระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่ต้องการรวมทั้งวางแนวทางความก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ ดังนี้

๓.๓.๑ มีการจัดชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปด้วยความประหยัด และคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรให้การจัดสรรพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างต่าง ๆ คณะกรรมการได้พิจารณาถึงความเหมาะสมกับสภาพงาน คุณภาพงานที่มุ่งหวัง สภาพพื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี เพื่อปฏิบัติตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในแต่ละปีด้วย

๓.๔ ได้ทำการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง โดยการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามความจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ภายใต้สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า ย่อมต้องใช้บุคลากรมากกว่า ซึ่งเป็นการนำแนวทางเปรียบเทียบ

๓.๕ คณะกรรมการได้มีการนำผลงานที่ผ่านมากขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมพระ มาเปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และได้ทำการปรับเกลี่ยจำนวนบุคลากรให้เกิดความเหมาะสม ได้ประสิทธิภาพคุ้มค่ากับงบประมาณ เพื่อให้ราชการและประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

๓.๖ นอกจากวิเคราะห์ทางตรงแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจอมพระ ยังนำข้อมูลทางอ้อม ที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย มาประกอบในการวิเคราะห์ตามแนวคิดแบบ ๓๖๐ องศา โดยคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

๓.๖.๑ พิจารณาจากสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมพระแล้ว คำนวณปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

๓.๖.๒ การทดแทนบุคลากรที่จะต้องเกษียณอายุราชการ

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากบุคลากรภายในและบุคคลภายนอกจากแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านมา

๓.๗ คณะกรรมการ ได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน พื้นที่คล้ายกัน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมพระ มีความใกล้เคียงกันทั้งในด้านจำนวนและตำแหน่ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลจอมพระ ได้ทำการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ในเขตตำบลแล้ว สรุปสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

๔.๑ **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ด้วยสภาพพื้นที่ในตำบลจอมพระ กว่า ๘๐ เปอร์เซ็นต์เป็นพื้นที่ป่าและอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ป่าสงวนแห่งชาติ และยังเป็นพื้นที่ต้นน้ำสำคัญของแม่น้ำน่าน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ของแม่น้ำเจ้าพระยา โดย ๔๐ เปอร์เซ็นต์ของน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา มาจากแม่น้ำน่าน ดังนั้นโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐ ในช่วงที่ผ่านมา หลายพื้นที่จึงไม่สามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ได้ทั้งหมด เพราะหลายพื้นที่ติดขัดในข้อกฎหมายของหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแล การก่อสร้างบางส่วนต้องดำเนินการแบบชั่วคราว และด้วยสภาพพื้นที่เป็นที่สูงชัน ทำให้เกิดความเสียหายได้ง่ายในช่วงฤดูฝน ต่างๆ เช่น ฤดูฝน การก่อสร้าง และการซ่อมแซมต้องใช้งบประมาณที่สูง แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจของราษฎรใน



พื้นที่ ที่ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายเล็ก ทำให้การจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ ต่างกันมาก แต่ประชาชนในพื้นที่ก็มีความต้องการที่จะให้ส่วนราชการโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งหวังว่าจะทำให้สภาพความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตดีขึ้น ทัดเทียมกับพื้นที่อื่น ๆ

**๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ** เนื่องจากสภาพพื้นฐานอาชีพของประชาชนในเขตตำบลยม ส่วนใหญ่ทำอาชีพการเกษตรและมีพื้นที่ไม่มากนัก ด้วยข้อจำกัดของสภาพพื้นที่ที่เป็นภูเขาและป่าไม้ เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลยม นอกจากภาคการเกษตรแล้วก็จะมีธุรกิจด้านบริการ ในส่วนของการท่องเที่ยว และการนำเที่ยว ซึ่งยังต้องพึ่งพาจากปริมาณนักท่องเที่ยวจากภายนอกจังหวัดเป็นหลัก การขับเคลื่อนส่งเสริมด้านเศรษฐกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการส่งเสริมเศรษฐกิจแบบผสมผสาน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ นักท่องเที่ยวที่เข้ามามีจุดมุ่งหมายเรื่องของศิลปวัฒนธรรม และการชมธรรมชาติ ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมขององค์การบริหารส่วนตำบลยม จึงเรียนเรื่องของอนุรักษศิลปวัฒนธรรม การรักษาสภาพธรรมชาติของป่าไม้

**๔.๓ ด้านสังคมสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลยม** ยังคงเป็นสังคมชนบทความเป็นอยู่ของประชาชนมักปลูกสร้างบ้านเรือนอาศัยกันเป็นกลุ่มบ้านใกล้กัน ทำให้วิถีชีวิตมีความผูกพันแบบเอื้ออาทรต่อกัน และมีความเป็นเครือญาติ แต่เมื่อความเจริญได้แผ่ขยายมากขึ้นอันเนื่องเป็นมาจากการพัฒนา การคมนาคม การสื่อสาร มีความเจริญเข้าไปในเกือบทุกพื้นที่ และผลของการที่พื้นที่ได้รับการพัฒนา ความเจริญจากภายนอกสังคมในเขตตำบลยม ทั้งสังคมภายในจังหวัด ภายในประเทศ และจากต่างประเทศ เริ่มแผ่ขยายเข้าไปสู่สังคมชนบทของตำบลยม ประชาชนเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่ๆ โดยบางครั้งปราศจากการกลั่นกรองของระบบสังคมที่ดีพอ ทำให้สังคมภายนอกส่วนหนึ่งเข้าไปทำลายระบบสังคมที่ดีของชุมชนชนบทของตำบลยม เช่นการเลียนแบบวัฒนธรรมที่จะนำพาวิถีชีวิตไปในทางที่ไม่ดี การแสวงหาทรัพย์สินเงินทองโดยปราศจากการยับยั้งชั่งใจ เพียงเพื่อให้ได้มาและนำไปแลกกับวัตถุนิยมที่มีให้เห็นเพื่อให้ได้ทัดเทียมกับคนอื่น จึงนำมาซึ่งคดีอาชญากรรมในรูปแบบต่างทั้งจากคนภายในตำบล และคนที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากภายนอกตำบล โครงสร้างสังคมเปลี่ยนแปลงไป คนวัยทำงานออกไปแสวงหาทำงานนอกพื้นที่ เหลือคนในสังคมที่อยู่ในช่วงวัยชรา และเด็ก ความผูกพันในสังคมเริ่มห่างขึ้นเหมือนสังคมที่เจริญ ความเอื้ออาทร ความเสียสละเพื่อส่วนรวมลดน้อยลงเป็นการอยู่แบบ “ตัวใครตัวมัน”

**๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร** การบริหารงานการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ตำบลยม ยังขาดประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนที่มีความต้องการการพัฒนาเหมือนกับตำบลใหญ่ ๆ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความแตกต่างของงบประมาณเมื่อเทียบกับสภาพพื้นที่และความต้องการ ตำบลยมมีรายได้จากการจัดเก็บเองขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย การได้รับเงินอุดหนุนไม่มาก แต่ในขณะเดียวกันการพัฒนาโครงการที่เป็นระบบใหญ่ๆ ต้องการงบประมาณจำนวนมาก จึงทำให้การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานมีเพียงเล็กน้อยในแต่ละปี คุณภาพของผู้บริหารหลายพื้นที่ยังอยู่ในสภาวะจำกัดในเรื่ององค์ความรู้ และการพัฒนา บางครั้งมีการลอกเลียนแบบเรื่องการพัฒนาผลประโยชน์ส่วนตน การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนยังไม่กว้างขวางพอ จิตสำนึกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อส่วนรวมมีน้อยแต่จะเข้ามามีส่วนร่วมต่อเมื่อการดำเนินการมีผลกระทบต่อตนเอง ความมีอิสระด้านการบริหารพัฒนา ต่อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ยังมีหลายประกาศที่สวนทางกัน ความพร้อมของตัวแทนภาคประชาชนที่อาสาเข้ามาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นบางส่วนยังขาดความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา ขาดความเข้าใจในตัวของกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ

**๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** แม้ว่าตำบลยมจะมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาและป่าไม้ ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของเส้นทางน้ำสายสำคัญคือแม่น้ำน่าน ที่ไหลไปบรรจบเป็นแม่น้ำเจ้าพระยาที่หล่อเลี้ยงประชาชนภาคเหนือภาคกลางมาช้านาน แต่ผลจากความเจริญของสังคม แนวทางของระบบทุนนิยม สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ระเศรษกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดการแสวงหาพื้นที่ทำกินมากขึ้นเพื่อต้องการรายได้ที่มากขึ้นให้

เพียงพอ ทัดเทียม จึงมีการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าเพื่อนำมาปลูกพืชเศรษฐกิจ มีการใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลง มาใช้กับภาคการเกษตรแต่ละปีในปริมาณที่มาก ผลจากการแสวงหาพื้นที่ทำกิน และวิธีการทำเกษตรที่เปลี่ยนไป ส่งผลต่อสภาพของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมโดยรวม ป่าไม้ลดลงอย่างมาก จนเหลืออยู่ปัจจุบันไม่ถึง ๔๐ เปอร์เซ็นต์ ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดินลดลง สภาพอากาศตามฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไป ฤดูร้อนมีสภาพอากาศร้อนเพิ่มมากขึ้น ฤดูฝนเมื่อฝนตกลงมาพื้นดินไม่สามารถที่จะดูดซับน้ำไว้ได้ก่อให้เกิดน้ำไหลหลาก สร้างความเสียหายแก่ทรัพย์สินราษฎร และทางราชการ น้ำธรรมชาติที่ไหลลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะและของเอกชนที่ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค ปนเปื้อนด้วยสารเคมีที่เกิดจากการใช้ในแปลงเกษตรของประชาชน ส่งผลให้วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป และผลจากการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ที่ปราศจากทิศทางและจำกัด ทำให้สภาพนิเวศน์ของตำบลยมเปลี่ยนแปลงไป และหลายพื้นที่มีสภาพทรุดโทรม มีการบุกรุกที่สาธารณะ การใช้ชีวิตประจำวันต้องพึ่งพาที่ต้องผลิตจากภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น

**๔.๖ ด้านการสาธารณสุข** ผลจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยรวมของตำบลยม สภาพสังคมที่เปลี่ยนไปการใช้ชีวิตของประชาชนมีความเสี่ยงมากขึ้น ความเจริญของการคมนาคม รวมตลอดถึงการมีอิสระเสรีในการเคลื่อนไหวของสังคมระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขของจังหวัดน่านเป็นอย่างมาก โรคใหม่ๆ เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดน่าน สถิติการเกิดอุบัติเหตุมากขึ้น ประชาชนเป็นโรคที่อยากแก่การรักษา มากขึ้นหรือหากจะรักษาให้ทุเลาหรือหายขาดก็ต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูง ประชาชนจากประเทศใกล้เคียงเข้ามาให้การรักษามาก และการเข้ามาของประชาชนประเทศใกล้เคียงบางครั้งนำโรคที่เคยสูญหายไปจากประเทศไทยเข้ามา ในขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้งานด้านสาธารณสุขของจังหวัดน่าน ต้องใช้งบประมาณที่สูงพอๆ 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 แต่หลายวัดขาดการบำรุงขาดพระสงฆ์ ธุรกิจแทรกซึมเข้าไปในวงการศาสนา สังคมที่เปลี่ยนไปจากเดิมและด้วยความที่ต้องแสวงหาปัจจัยด้านทรัพย์สินที่มากขึ้น ทำให้กิจกรรมทางด้านศาสนาที่เกิดจากจิตใจมีน้อยลง การทำกิจกรรมทางศาสนาเป็นไปในแบบของการปฏิบัติเพราะหน้าที่มีมากขึ้น การซึมซับของศาสนาและวัฒนธรรมของคนรุ่นหลังๆ จึงมีน้อย วัฒนธรรมที่ดีงามและได้รับการถ่ายทอดมาจากคนรุ่นก่อน ๆ หลายอย่างถูกละเลย และการอนุรักษ์ สืบทอด การดำเนินกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม ต้องอิงกับด้านธุรกิจและมักขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านงบประมาณ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยม

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยม 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

### 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) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### 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 การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

- (๕) ให้มีตลาด
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๙) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุนและทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

#### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

**S หรือStrengths** ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ต่อการพัฒนา เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในแล้วพบว่ามีดังนี้

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

๙. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติราชการให้บรรลุประสิทธิภาพ
๑๑. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๑๒. บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

**W หรือ Weaknesses** ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรทำให้เกิดความอ่อนแอ หรือเป็นจุดอ่อน นำไปสู่การอ่อนด้อยการพัฒนา เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายในซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะ ต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นให้ได้พบว่ามีดังนี้

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
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 Opportunities** ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่าง 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
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. การยึดระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๖. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลยม (ระดับตัวบุคลากร)

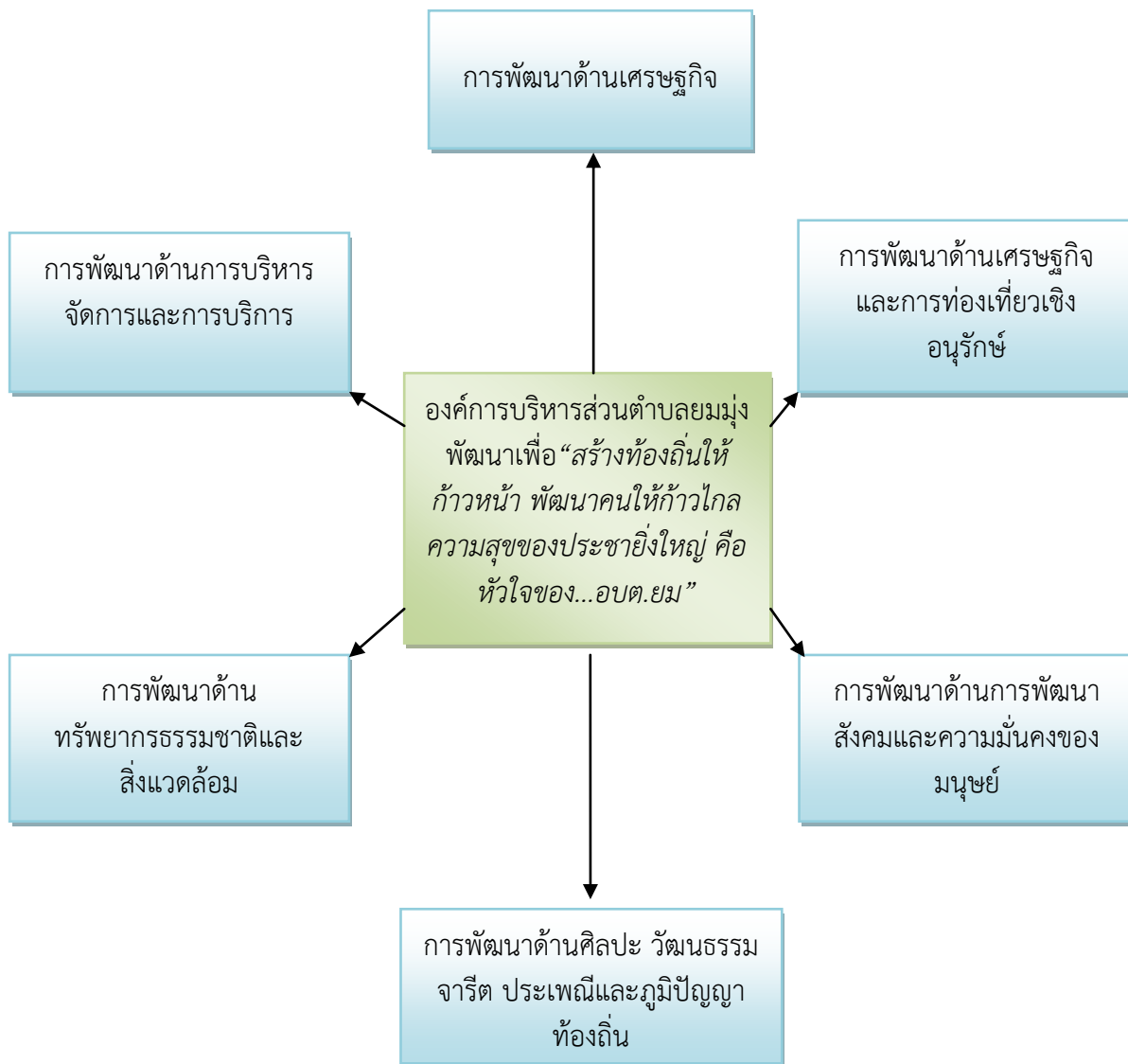
จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> <li>๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ</li> </ol>

<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด</li> <li>๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>
--	---

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลยม (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาหลากหลายทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติกร</li> <li>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

## ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา













## 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/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

### แนวทางในการแก้ไขปัญหา

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

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้าน

กระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยม ได้พิจารณาภารกิจ สภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ (S.W.O.T) และงบประมาณขององค์กร และปัญหาต่าง ๆ แล้ว จึงกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยม ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา แยกเป็น

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรา
- พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๗ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๙ อัตรา แยกตามภารกิจดังนี้

- |                                       |       |   |         |
|---------------------------------------|-------|---|---------|
| ๑. นักบริหารงาน อบต. ( ปลัด อบต. )    | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงาน อบต. ( รองปลัด อบต. ) | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

#### สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

- |   |       |   |         |
|---|-------|---|---------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด                     | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน             | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักพัฒนาชุมชน                        | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการ                    | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)   | จำนวน | ๒ | ตำแหน่ง |
| ๗. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)             | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |
| ๘. ภารโรง (ทั่วไป)                      | จำนวน | ๑ | ตำแหน่ง |

### กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงินการเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทนบำเหน็จบำนาญเงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงินและการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่น ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายงานทางบตลงประจำเดือนประจำปีงานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

### กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมายงานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลการรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลการควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมเก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

### กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการศึกษาระดับเด็กและเยาวชน การจัดการกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑)	จำนวน	๕	ตำแหน่ง
๓. ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทักษะ)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

โดยได้เทียบเคียงอัตราบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลจอมพระแล้ว ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลยม	องค์การบริหารส่วนตำบลจอมพระ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
หัวหน้าสำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักงานปลัด
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ
ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง
นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี
นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง
นายช่างโยธา	นายช่างโยธา
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ครู	ครู
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)(สป.)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)(ช่าง)
พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)	พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ศึกษา)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)
ภารโรง (ทั่วไป)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ศึกษา)
	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)
	ภารโรง (ทั่วไป)



จะเห็นว่าทางองค์การบริหารส่วนตำบลจอมพระ มีบุคลากรมากกว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยม และเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลยมมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักงานปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งนักการภารโรง เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งภารโรง จำนวน ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ อัตรา คือนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และรับกับประมาณการค่าใช้จ่าย สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต. ขององค์การบริหารส่วนตำบลยมต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยม องค์การบริหารส่วนตำบลยม มาภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลยมเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตามประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล เข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) และให้มีส่วนราชการ ดังนี้

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้ง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลั้งใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดอบต.</p> <p>๑.๑งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานสารบรรณและธุรการ</li> <li>◆ งานบริหารงานบุคคล</li> <li>◆ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>◆ งานตรวจสอบภายใน</li> <li>◆ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> </ul> <p>๑.๒งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานนโยบายและแผน</li> <li>◆ งานวิชาการ</li> <li>◆ งานงบประมาณ</li> <li>◆ งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p>๑.๓งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานส่งเสริมเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ</li> <li>◆ งานสวัสดิการ</li> </ul>	<p>๑. สำนักงานปลัดอบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานธุรการและงานสารบรรณ</li> <li>◆ งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>◆ งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>◆ งานรัฐพิธี</li> <li>◆ งานกิจการสภา</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานจัดทำนโยบายและแผน</li> <li>◆ งานวิชาการ</li> <li>◆ งานงบประมาณ</li> <li>◆ งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานร้องเรียน ร้องทุกข์</li> <li>◆ งานกฎหมายและคดี</li> <li>◆ งานตราข้อบัญญัติและระเบียบฯ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานส่งเสริมอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>◆ งานส่งเสริมทุนอาชีพ</li> </ul> <p>๑.๕ ◆ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ งานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานวิชาการสาธารณสุข</li> <li>◆ งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย</li> </ul> <p>๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานวิชาการเกษตร</li> <li>◆ งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานอำนวยการ</li> <li>◆ งานป้องกัน</li> <li>◆ งานฟื้นฟู</li> <li>◆ งานกิจการ อปพร.</li> </ul> <p>๑.๕ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานร้องเรียน ร้องทุกข์</li> <li>◆ งานกฎหมายและคดี</li> <li>◆ งานอุทธรณ์ร้องทุกข์</li> </ul> <p>๑.๖ งานการทอ่งเที่ยวและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการ ทอ่งเที่ยว</li> <li>◆ งานสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p>๑.๗ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานอำนวยการและประสานงาน</li> <li>◆ งานกิจการสภา</li> </ul>	<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานอำนวยการ</li> <li>◆ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ต่าง ๆ</li> <li>◆ งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ</li> <li>◆ งานกิจการ อปพร.๑.๕ งานสวัสดิการ สังคม</li> <li>◆ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>◆ งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>◆ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>◆ งานรักษาความสะอาด</li> <li>◆ งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม</li> <li>◆ งานควบคุมโรค</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานการเงิน</li> <li>◆ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>◆ งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> </li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานการบัญชี <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>◆ งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>◆ งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> </li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>◆ งานพัฒนารายได้</li> <li>◆ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>◆ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>◆ งานพัสดุ <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานการเงิน</li> <li>◆ งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>◆ งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> </li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานการบัญชี <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>◆ งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>◆ งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> </li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>◆ งานพัฒนารายได้</li> <li>◆ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>◆ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>◆ งานพัสดุ <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> </li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>◆ งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ</li> <li>◆ งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานประเมินราคา</li> <li>◆ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>◆ งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานประสานกิจการประปา</li> <li>◆ งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>◆ งานระบายน้ำ</li> <li>◆ งานสวนสาธารณะ</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานสำรวจและแผนที่</li> <li>◆ งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>◆ งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>◆ งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ</li> <li>◆ งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานประเมินราคา</li> <li>◆ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>◆ งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานประสานกิจการประปา</li> <li>◆ งานติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>◆ งานระบายน้ำ</li> <li>◆ งานซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>◆ งานก่อสร้าง/ซ่อมแซมถนน</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานสำรวจและแผนที่</li> <li>◆ งานให้บริการข้อมูลผังเมือง</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานแผนและวิชาการ</li> <li>◆ งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>◆ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</li> <li>◆ งานการศึกษาไม่กำหนดระดับ</li> <li>◆ งานบริหารทั่วไป</li> <li>◆ งานศึกษานอกระบบและ ส่งเสริมอาชีพ</li> <li>◆ งานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน</li> <li>◆ งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p>๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</li> </ul> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>◆ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและ เยาวชน</li> </ul>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานแผนและวิชาการ</li> <li>◆ งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>◆ งานบริหารทั่วไป</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>◆ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและ เยาวชน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลยมได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
<b>ส่วนการคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ส่วนโยธา</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานครูส่วนตำบล</b>								
ครู (ค.ศ.๑)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๙</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น(ใหม่)

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลยม อำเภอนาทอง จังหวัดน่าน ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๕๗๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐	๕๘๕,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๒๑,๙๖๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>																	
๔	หัวหน้า สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</b>																	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๔,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๓,๘๘๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)</b>																	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๘,๒๔๐	
๑๓	นักการภารโรง	-	-	๑	๑๓๐,๖๘๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ปรับปรุง
	<b>กองคลัง</b>																	
๑๕	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	

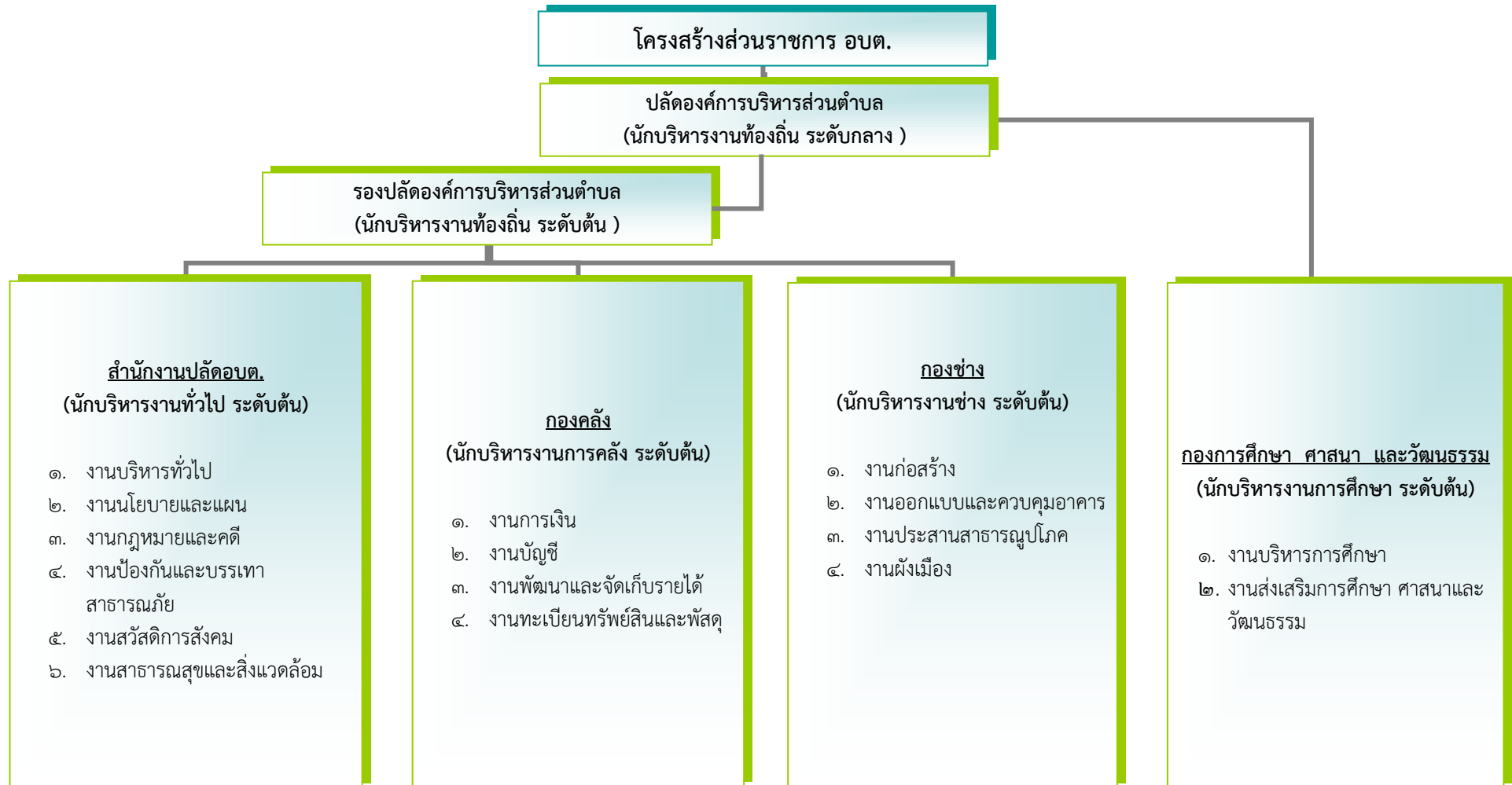
	กองช่าง																	
๒๐	นักบริหารงานช่าง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๖๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	
๒๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</b>																	
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๕๖๐	
	<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>																	
๒๓	นักบริหารงานการศึกษา	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	
๒๔	ครู	ค.ศ.๑	๕	๕	-	๕	๕	๕	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)</b>																	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	๑๖๑,๒๘๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕๓,๗๖๐	๖๓,๘๔๐	๕๘,๖๘๐	๕๓,๗๖๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๗๖,๒๘๐	เงินสมทบ
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)</b>																	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๒๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๒๔๐	๑๓๑,๔๐๐	๑๓๖,๖๘๐	
	<b>รวม</b>	-	๓๐	๒๘	๕,๔๓๖,๓๖๐	๓๐	๓๐	๓๐	+๑	-	-	๗๐๘,๔๐๑	๒๗๐,๒๔๐	๒๗๑,๐๘๐	๖,๐๑๑,๕๒๐	๖,๒๘๑,๗๖๐	๖,๕๕๒,๘๔๐	
(๔)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๒๐๒,๓๐๔	๑,๒๕๖,๓๕๒	๑,๓๑๐,๕๖๘	
(๕)	<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>														๗,๒๑๓,๘๒๔	๗,๕๓๘,๑๑๒	๗,๘๖๓,๔๐๘	
(๖)	<b>คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>														๒๒,๗๖	๒๒,๖๕	๒๑,๘๗	

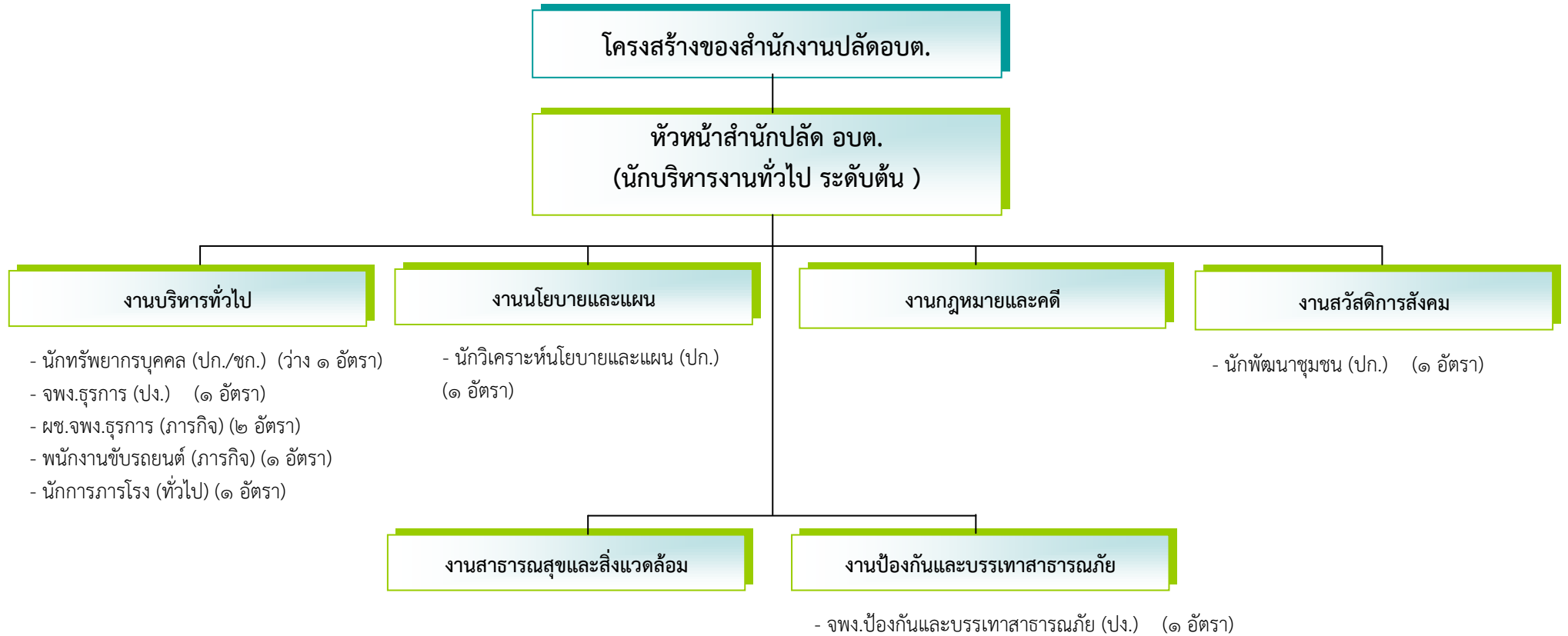
หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑ = ๓๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๒ = ๓๓,๒๘๕,๐๐๐ บาท

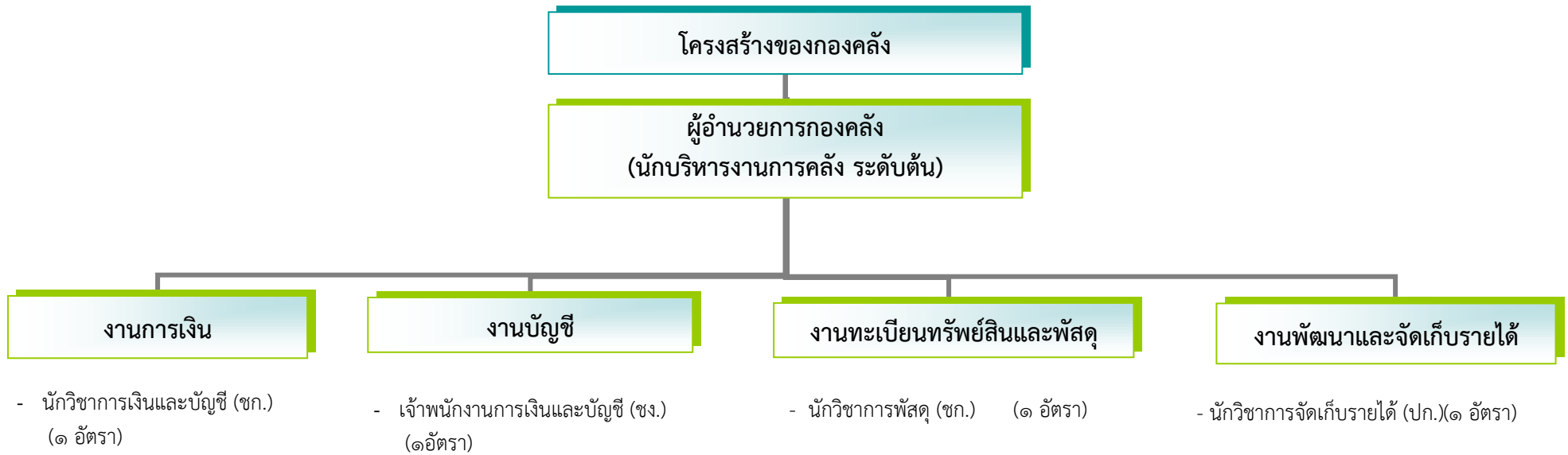
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๓ = ๓๕,๙๔๙,๒๕๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

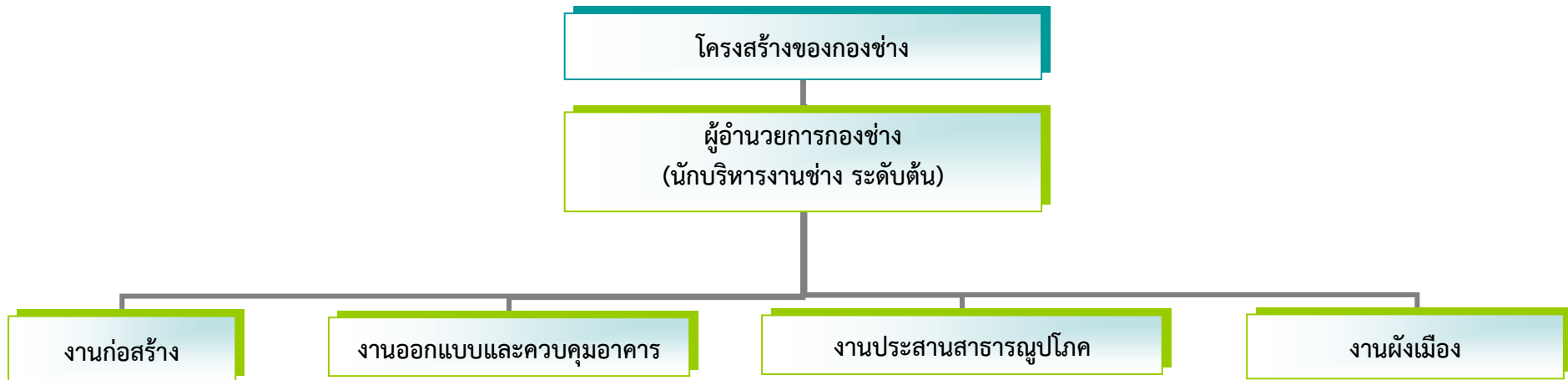




ระดับ	อำนาจการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พจนง.จ้างตามภารกิจ	พจนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๑		๓		๒		๓	๑

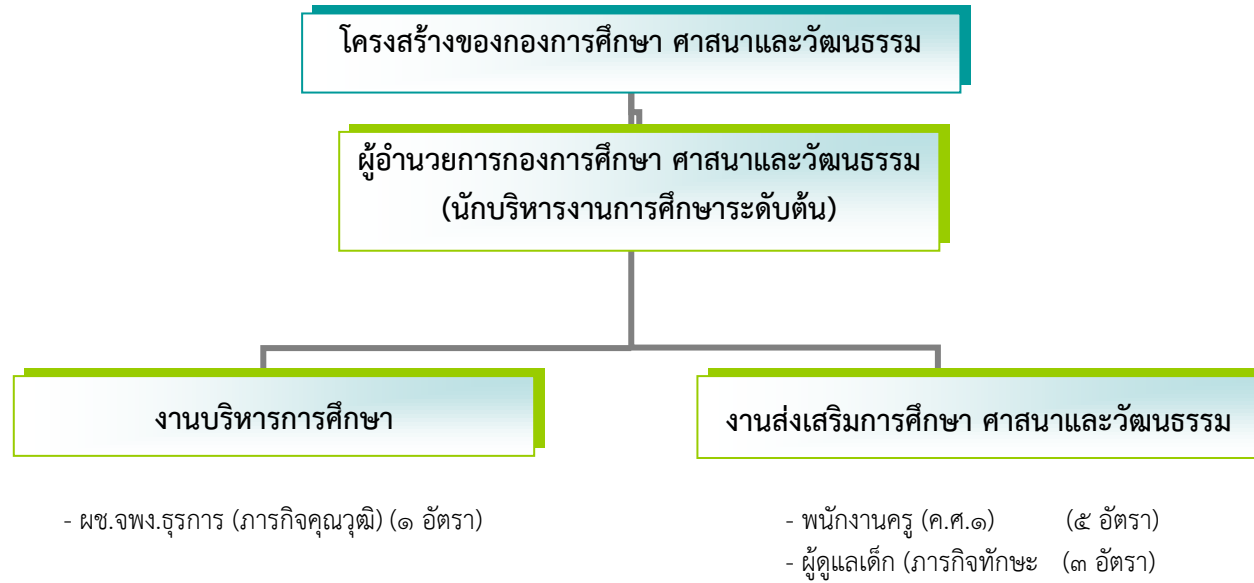


ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๑				



- นายช่างโยธา (ชง.) (๑ อัตรา)
- ผช.นายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑ อัตรา)

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



ระดับ	อำนาจการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ค.ศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป
จำนวน	๑					๕		๔	









## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยม

### บทนำ

#### ๑. ความสำคัญ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลยม จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการโดยให้สอดคล้องและประยุกต์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

#### ๒. หลักการ

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

#### ๓. วิสัยทัศน์

“สร้างท้องถิ่นให้ก้าวหน้า	พัฒนาคนให้ก้าวไกล
ความสุขของประชายิ่งใหญ่	คือหัวใจของ ... อบต.ยม”

#### ๔. พันธกิจ

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

## ๕. เป้าประสงค์

๕.๑ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกลไกในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน 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
- ๒) หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่งที่จัดเอง และหน่วยราชการอื่นจัดทำ
- ๓) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้
- ๔) การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการ และพนักงานจ้าง บรรจุใหม่

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล โดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) สร้างกระบวนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส
- ๒) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมและความสามัคคีโดยมีกิจกรรมดังนี้

- ๑) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงาน และการพัฒนา
- ๒) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา

## ๘. รายละเอียดของกิจกรรม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. จัดให้มีแนวทางและการดำเนินการยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นต้นแบบ	- กำหนดเกณฑ์และดำเนินการประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการ พนักงานจ้างเพื่อเป็นต้นแบบในการยึดถือปฏิบัติ	- ในแต่ละปีงบประมาณ มีการดำเนินการคัดเลือกบุคลากรต้นแบบจำนวน ๒ ครั้ง
๒. สร้างองค์กรให้มีความโปร่งใส และมีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	- สร้างช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย - เปิดเผยแพร่กระบวนการขั้นตอนต่างๆ โดยเฉพาะการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- อบต. เปิดให้บุคคลทั่วไปในการเข้าถึงการปฏิบัติงานที่หลากหลายและสะดวก - บุคลากรในองค์กรได้รับทราบกระบวนการประเมินประสิทธิภาพล่วงหน้าการประเมินในรอบ
๓. กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	- สร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้บุคลากรทุกคนถือปฏิบัติ	- อบต. ยม มีมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้ข้าราชการ พนักงานจ้างถือปฏิบัติ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑. ปลุกจิตสำนึกผ่านแนวทางต้นแบบ เช่น พระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทฯ	- น้อมนำพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทมาให้บุคลากรยึดถือในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	- ข้าราชการและพนักงานจ้าง ได้นำแนวทางพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร พระบรมราโชวาท มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการดำเนินชีวิต
๒. หลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาที่เหมาะสมของข้าราชการแต่ละตำแหน่งที่จัดเองและหน่วยราชการอื่นจัดทำ	- วิเคราะห์สภาพปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน - กำหนดโครงการอบรมเพื่อนำความรู้ไปแก้ปัญหา - สอบถามบุคลากรประสงค์จะต้องการพัฒนาด้านใด	- โครงการอบรมของ อบต. ตรงตามปัญหาที่เกิดขึ้น และตามความต้องการของข้าราชการ - ข้าราชการ ได้การส่งเสริมเข้าอบรม ตามความเหมาะสมแต่ละตำแหน่ง

๓.สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดองค์ความรู้	-ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติม -จัดองค์ความรู้ด้านต่างๆ ไว้ให้บุคลากรได้ทำการศึกษา	-ข้าราชการ อบต.ยม เป็นบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลาย -ภายในองค์กร มีสื่อความรู้ที่หลากหลายให้ข้าราชการได้ศึกษาสืบค้น ในแต่ละด้าน
๔.การกำหนดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานจ้าง บรรจุใหม่	-ข้าราชการ,พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ต้องได้รับการปฐมนิเทศทุกคน	-ข้าราชการ ,พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ ได้รับการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงานทุกคน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.สร้างกระบวนการการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส	-ใช้ระบบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบเปิด -มีการทำความเข้าใจระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ก่อนทำการประเมินทุกรอบ	-การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานจ้าง เกิดจากข้อเสนอของผู้ถูกประเมิน และทำความเข้าใจกับผู้ประเมิน
๒.กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกคนทราบล่วงหน้า	-ประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางการประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบก่อนการประเมิน	-อบต.ยม มีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น การลา การมาสาย และหลักเกณฑ์อื่น ๆ ที่จำเป็น ประกาศให้ข้าราชการ พนักงานจ้างได้รับทราบก่อนรอบการประเมินทุกครั้ง

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	-เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารประกอบการบริหาร	-ผู้บริหารของ อบต.ยม นำข้อเสนอของบุคลากรภายในองค์กรประกอบการบริหารงาน
๒.เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานและการพัฒนา	-เปิดโอกาสให้ประชาชนที่อยู่ในข่ายรับบริการ ได้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางที่ต้องการให้บุคลากร อบต. ให้บริการต่อประชาชน	-ผู้บริหารของ อบต.ยม นำข้อเสนอแนะของประชาชนมาปรับปรุงกระบวนการบริหารงานของ อบต.ยม









### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

-----