



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง
อำเภอท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง เพื่อเป็นการกำหนดว่าในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จะใช้อัตรากำลังเท่าใด ตำแหน่งใด ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องจึงได้มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ประเมินความต้องการกำลังคน การวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๗

ภาคผนวก

- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ค่าใช้จ่ายบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
- การวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง
- บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง
- การคำนวณภาระค่าใช้จ่าย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของแต่ละตำแหน่ง
- ประกาศคุณธรรม จริยธรรม
- เอกสารแสดงการวิเคราะห์เหตุผลและปริมาณงาน กรณีกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลยางห้อยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยางห้อยจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒ วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหย่อง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องได้นำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) ได้ ๖ วิธีการ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร (Strategic objective) เพื่อให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผน กรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมใน เรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องมีภารกิจในการ ให้บริการประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่นที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น

๒. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure) เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัด ประเภทย่อยลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ยางหย่อง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความ เหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องได้กำหนดอัตรากำลังใน แต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับ หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับ บัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ (Full Time Equivalent (FTE)) เป็นการนำ ข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อ บุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๓.๑ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๓.๒ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
อย่างหย่อง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย
สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ
ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหย่อง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ
ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง (Driver)

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหย่อง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหย่อง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่
พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการ
ประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหย่อง (การตรวจประเมิน LPA)

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และ Issues) นำประเด็นการ
บริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๕.๑ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและ
การแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด
โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้า
ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหย่อง
พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน
มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และกองการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม

๕.๒ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหย่อง
เป็นองค์กรที่ยังไม่มีข้าราชการสูงอายุ แต่เพื่อเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของ

ข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผน กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

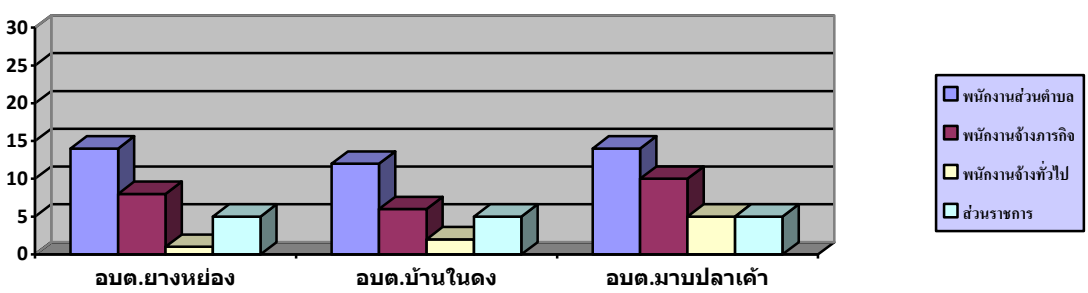
๕.๓ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmarking)

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลมาบปลาเค้า และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ลำดับที่	อบต.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้างภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	หมายเหตุ
๑	ยางหย่อง	๕	๒๖,๔๖๙,๒๙๕	๑๔	๘	๑	
๒	บ้านในดง	๕	๒๘,๙๙๑,๗๓๓	๑๒	๖	๒	
๓	มาบปลาเค้า	๕	๓๐,๓๔๒,๔๓๐	๑๔	๑๐	๕	

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง และองค์การบริหารส่วนตำบลมาบปลาเค้า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากมีจำนวนหมู่บ้าน จำนวนประชากรประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะที่ใกล้เคียงกันจึงมีอัตรากำลังที่ ใกล้เคียงกัน ดังนั้น

ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง จึงยังคงมีความจำเป็นต้องใช้จำนวนปริมาณคนเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และประกาศรับโอน(ย้าย) ไปแล้ว คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาปฏิบัติงานต่อไป เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง พบ ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- สภาพผิวจราจรเริ่มเกิดการชำรุด และมีป้ายสัญญาณจราจรไม่เพียงพอ
- ถนนที่ใช้ในภาคการเกษตรยังมีไม่เพียงพอและส่วนใหญ่มักเกิดการชำรุดน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน
- การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ในเขตหมู่บ้านและถนนสายต่าง ๆ ประกอบกับบางส่วนเกิดความชำรุด
- การเกิดภาวะน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน
- การผลิตน้ำประปาไม่ได้มาตรฐาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนขาดการรวมกลุ่มกันประกอบอาชีพ ขาดความรู้ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ราคาผลผลิตตกต่ำและไม่มีเสถียรภาพ
- การใช้สารเคมีในภาคเกษตร
- ประชาชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต และมีบางส่วนว่างงาน
- เกษตรกรได้รับการจัดสรรน้ำอย่างไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ

๓. ด้านสังคม

- มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
- เยาวชนมีการรวมกลุ่ม มีพฤติกรรมก้าวร้าวและไม่เหมาะสม เช่น ทะเลาะวิวาท การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร
- สภาพครอบครัวขาดความอบอุ่นเด็กและเยาวชนบางส่วนถูกทอดทิ้งให้อยู่กับปู่ย่าตายาย
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการดูแลและรักษาสุขภาพและการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ รวมทั้งการกำจัดพาหะนำโรค
- ประชาชนได้รับทราบข่าวสารต่างๆจากทางราชการไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมทั่วถึง
- ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเรื้อรัง มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีพอ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนไม่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือองค์กรชุมชนทำให้มีบางส่วนยังขาดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ
- การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอบางส่วนล้าสมัยและชำรุด นอกจากนี้ยังมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนและรองรับการถ่ายโอนภารกิจจาก ส่วนกลาง
- บุคลากรของ อบต. ยังขาดความรู้ในบทบาทและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณขยะมูลฝอยมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในแต่ละวัน ทำให้ไม่สามารถจัดเก็บและกำจัดได้ทัน รวมทั้งยังไม่มีสถานที่ที่เหมาะสมจะกำจัดได้ถูกวิธีตามหลักสุขาภิบาล
- การปล่อยน้ำเสียจากบ้านเรือนลงสู่แม่น้ำเพชรบุรีโดยตรงทั้งที่ยังไม่ได้รับการบำบัด
- ความเสื่อมโทรมของแม่น้ำเพชรบุรีและสภาพภูมิทัศน์โดยรอบ
- ภัยธรรมชาติที่สำคัญ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง

๖. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีอันดีของท้องถิ่น
- ขาดเยาวชนผู้สืบทอดต่อศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการ

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการถนนที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัย อยู่ในสภาพดีและใช้ได้ทุกฤดูกาล
- ต้องการให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรครอบคลุมทุกพื้นที่
- ต้องการให้มีน้ำประปาสะอาด ใช้ทั่วทุกหมู่บ้าน ทุกครัวเรือน
- ต้องการให้ปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะให้เพียงพอและครอบคลุม

ด้านเศรษฐกิจ

- ต้องการการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการรวมกลุ่มภาคเกษตรและกลุ่มอาชีพเพื่อการสร้างงานสร้างรายได้ที่มั่นคง
- ต้องการการส่งเสริมให้นำเศรษฐกิจแบบพอเพียงแบบพึ่งตนเองมาใช้
- ต้องการการส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการผลิตและแปรรูปพืชผลการเกษตร

ด้านสังคม

- ต้องการการส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและเอื้ออาทรต่อกัน มีน้ำใจและมีคุณธรรม
- ต้องการการส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง
- ต้องการให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและเป็นชุมชนน่าอยู่
- ต้องการให้หน่วยงานของรัฐและภาคประชาชนร่วมกันแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังเป็นรูปธรรม

ด้านการเมืองการบริหาร

- ต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆในการบริหารจัดการของภาครัฐ
- ต้องการการได้รับการบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่และองค์กรของรัฐ
- ต้องการรับทราบข้อมูลต่างๆจากภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ต้องการสร้างความร่วมมือให้ชุมชนแก้ไขปัญหาสสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน การบริหารจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ
- ต้องการให้ชุมชนเห็นความสำคัญของภัยที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของระบบนิเวศน์และสิ่งแวดล้อม

ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ต้องการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีของท้องถิ่น

- ต้องการให้เยาวชนเป็นศูนย์กลางในการสืบทอดต่อศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เลือนหายไปตามกาลเวลา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางห้อยนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแผนและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- การสาธารณสุข
- การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- การจัดการศึกษา
- การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

- การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ จังหวัดตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนองค์กร หน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางห้อยนั้น ได้พิจารณาสรุป รูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ ตามวิสัยทัศน์ของตำบลยางห้อย คือ “คุณภาพชีวิตดี ชีวีมีสุขอย่างพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางห้อย ได้กำหนดยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/ตัวชี้วัด/กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- | | |
|-------------|--|
| เป้าประสงค์ | -การคมนาคมขนส่งมีความสะดวกและปลอดภัย
-ประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างพอเพียง |
| ตัวชี้วัด | -ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจร ร้อยละ ๙๐
-มีระบบการสาธารณสุขปลอดภัยครบถ้วนทั่วถึงร้อยละ ๘๐ |
| กลยุทธ์ | -พัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน
-พัฒนาและจัดการน้ำและระบบประปา
-พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- | | |
|-------------|---|
| เป้าประสงค์ | -บ้านเรือนและสถานที่สาธารณะในตำบลมีความสะอาดและสวยงาม
-ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| ตัวชี้วัด | -ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่มีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ |
| กลยุทธ์ | -ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
-การจัดการน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
-พัฒนาภูมิทัศน์ สิ่งแวดล้อมเมืองและแม่น้ำสายหลัก |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- เป้าประสงค์ -เพิ่มโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนทุกกลุ่ม
-ดำรงรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
-สร้างความพร้อมของตำบลเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN)
- ตัวชี้วัด -เด็กและเยาวชนในตำบลได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานร้อยละ ๙๐
-ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอดร้อยละ ๕
-นักเรียนโรงเรียนบ้านท่าโล่เข้าใจทักษะด้านภาษาสามารถฟังและสื่อสารได้ร้อยละ ๗๐
- กลยุทธ์ -พัฒนาการศึกษา
-ส่งเสริมศาสนาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
-ส่งเสริมทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- เป้าประสงค์ -ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ตัวชี้วัด -ประชาชนในพื้นที่ได้รับมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐
- กลยุทธ์ -ส่งเสริมการสร้าง ความสงบเรียบร้อย
-การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- เป้าประสงค์ -เกิดระบบเศรษฐกิจชุมชนและการตลาดสินค้าในท้องถิ่น
-เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
-ประชาชนได้รับความรู้ในการประกอบอาชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม
- ตัวชี้วัด -นักท่องเที่ยวให้ความสนใจมาท่องเที่ยว ร้อยละ ๗๐
-ประชาชนมีรายได้ต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
- กลยุทธ์ -ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
-การอนุรักษ์ พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- เป้าประสงค์ -ประชาชนห่างไกลและปลอดภัยจากโรคติดต่อและยาเสพติด มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
- ตัวชี้วัด -ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๕ ต่อครัวเรือน
- กลยุทธ์ -ส่งเสริมการสาธารณสุข
-การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด
-ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับ
-ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วม

- เป้าประสงค์ -ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจาก อบต.
-ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของอบต.มากขึ้น
- ตัวชี้วัด -ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น ร้อยละ ๗๐
- กลยุทธ์ -การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร

-การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร

-การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์กร

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

- จุดแข็ง (Strength : S)

๑. สภาพทางภูมิศาสตร์

๑.๑ พื้นที่ตำบลยางหย่องเป็นพื้นที่ราบลุ่มอุดมสมบูรณ์มีแม่น้ำเพชรบุรีไหลผ่านครบทุกหมู่บ้าน ประกอบกับมีระบบชลประทานที่ดีใช้สำหรับการเกษตรได้ตลอดทั้งปีและครอบคลุมพื้นที่ประกอบเกษตรกรรมเกือบทั้งตำบล จึงทำให้พื้นที่ตำบลยางหย่องมีสภาพที่เหมาะสมอย่างยิ่งต่อการทำการเกษตร นอกจากนี้ระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขปโภคก็ได้รับการพัฒนาให้อยู่ในสภาพที่ดีและครอบคลุมทั่วทั้งตำบล

๑.๒ เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก สบาย มีความคล่องตัวในการขนส่งสินค้าทางการเกษตร และการประกอบธุรกิจซึ่งเป็นช่องทางในการติดต่อค้าขาย หรือส่งสินค้าออกสู่ตลาด

๑.๓ ตำบลยางหย่องตั้งอยู่ใกล้สถานที่ทำการอำเภอท่ายาง และใกล้แหล่งธุรกิจการค้าที่สำคัญของอำเภอท่ายาง

๒. สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม

๒.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักและประกอบอาชีพค้าขายเป็นอาชีพรองจึงมีรายได้เพียงพอต่อการประกอบอาชีพ

๒.๒ ตำบลยางหย่องมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการอนุรักษ์ฟื้นฟู เผยแพร่และถ่ายทอดประเพณีไทยทรงดำ หมู่ ๕ บ้านท่าไถ่ ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามให้คงอยู่สืบไป

๒.๓ ประชาชนตำบลยางหย่องส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาสามารถอ่านออกเขียนได้

๓. โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑ ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ได้มุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง ตลอดจนให้อำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชน ซึ่งเป็นไปตามวิถีทางแห่งการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีทิศทาง เป้าหมาย การใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการอย่างชัดเจน ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่และมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ

๓.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นในการสั่งการ และรายงานผลการปฏิบัติงาน

๓.๔ มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ ครุภัณฑ์สำนักงาน ฯลฯ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บางส่วนชำรุดเสียหายเนื่องจากมีอายุการใช้งานมานาน ล้าสมัย จึงไม่สามารถให้บริการประชาชนได้ทันต่อเหตุการณ์

๒. บุคลากร

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลและการให้บริการแก่ประชาชน

๓. งบประมาณ

ปัญหาด้านงบประมาณ อบต.ยางหย่อง มีรายได้ที่จัดเก็บเองน้อย

- โอกาส (Opportunity : O)

๑. ท่าเลที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นชุมชนทางผ่านและเชื่อมต่อระหว่างอำเภอท่ายาง และอำเภอบ้านลาด อีกทั้งมีแม่น้ำเพชรบุรีไหลผ่านซึ่งเอื้อต่อการส่งเสริมทางด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

- อุปสรรค (Threat : T)

๑. งบประมาณที่รัฐจัดสรรเพื่อใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการและดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่

๒. เนื่องจากพื้นที่ตำบลยางหย่องส่วนใหญ่เป็นที่ราบต่ำ เมื่อมีภัยธรรมชาติเสี่ยงต่อการเกิด อุทกภัยบ่อยครั้ง ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณและขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา

๓. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางโดยไม่มีการถ่ายโอนงบประมาณและบุคลากรมาให้ด้วย

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๒. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๔. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๕. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๖. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
๙. การท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในการให้บริการประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยพิจารณาจากสถิติการปริมาณงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจากการพิจารณาพบว่าภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณและธุรการ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ - งานการร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานวิจัยและประเมินผล - งานจัดทำงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการและประสานงาน - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสภาพแวดล้อมชุมชน	๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณและธุรการ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ - งานการร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ ๑.๒ งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานวิจัยและประเมินผล - งานจัดทำงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการและประสานงาน - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสภาพแวดล้อมชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานข้อมูลและแผนสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันยาเสพติด ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำ ตรวจสอบฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานรายงานจัดทำเช็ค - งานการนำส่งเงินและนำเงินฝากธนาคาร - งานกันเงินเบิกตัดปี - งานจัดทำบัญชีและทะเบียนคุมประเภทต่างๆ - งานสรุปสมุดเงินสดรับ-เงินสดจ่ายประจำเดือน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ E-lass - งานการรับส่งหนังสือ ค้นหา ร่าง และโต้ตอบหนังสือ ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานจัดทำทะเบียนลูกหนี้ - งานประชาสัมพันธ์และเร่งรัดจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบรายได้ที่ได้รับการจัดสรร - งานสถิติการจัดเก็บรายได้ของ อบต. - งานจัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานรับจดทะเบียนพาณิชย์	๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานข้อมูลและแผนสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันยาเสพติด ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำ ตรวจสอบฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานรายงานจัดทำเช็ค - งานการนำส่งเงินและนำเงินฝากธนาคาร - งานกันเงินเบิกตัดปี - งานจัดทำบัญชีและทะเบียนคุมประเภทต่างๆ - งานสรุปสมุดเงินสดรับ-เงินสดจ่ายประจำเดือน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ E-lass - งานการรับส่งหนังสือ ค้นหา ร่าง และโต้ตอบหนังสือ ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานจัดทำทะเบียนลูกหนี้ - งานประชาสัมพันธ์และเร่งรัดจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบรายได้ที่ได้รับการจัดสรร - งานสถิติการจัดเก็บรายได้ของ อบต. - งานจัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานรับจดทะเบียนพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - งานจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และโครงการประจำปี - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ - งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุ - งานดูแลการใช้และซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สิน - งานการจำหน่ายพัสดุประจำปี ๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานประมาณราคา - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานแหล่งน้ำ - งานอาคารสถานที่ - งานระบบข้อมูลและแผนที่ - งานธุรการ - งานสำรวจ - งานด้าน พ.ร.บ.ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง ๓.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง - งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ - งานควบคุมอาคาร - งานวางแผนผังการใช้ประโยชน์ที่ดิน - งานวางแผนผังคมนาคมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ - งานวางแผนผังพัฒนาเมือง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร - งานสวนสาธารณะ - งานจัดตกแต่งสถานที่	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - งานจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และโครงการประจำปี - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ - งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุ - งานดูแลการใช้และซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สิน - งานการจำหน่ายพัสดุประจำปี ๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง - งานออกแบบ - งานประมาณราคา - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานแหล่งน้ำ - งานอาคารสถานที่ - งานระบบข้อมูลและแผนที่ - งานธุรการ - งานสำรวจ - งานด้าน พ.ร.บ.ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง ๓.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง - งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ - งานควบคุมอาคาร - งานวางแผนผังการใช้ประโยชน์ที่ดิน - งานวางแผนผังคมนาคมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ - งานวางแผนผังพัฒนาเมือง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร - งานสวนสาธารณะ - งานจัดตกแต่งสถานที่	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการสังคม - งานสารบรรณและธุรการ - งานสวัสดิการสังคม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานสวัสดิการสังคม ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ภัยพิบัติ - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรเอกชน ๔.๓ งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานการศึกษา - งานสารบรรณและธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ งานศาสนา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมการสอนศาสนา - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานศาสนา ๕.๓ งานประเพณีและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม - งานสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการสังคม - งานสารบรรณและธุรการ - งานสวัสดิการสังคม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานสวัสดิการสังคม ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ภัยพิบัติ - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรเอกชน ๔.๓ งานพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาอาชีพ ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานการศึกษา - งานสารบรรณและธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษาตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ งานศาสนา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมการสอนศาสนา - งานอำนวยความสะดวกและประสานงานศาสนา ๕.๓ งานประเพณีและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม - งานสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแผนและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นท้องถิ่น ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เนื่องจากปัจจุบัน สำนักปลัด หน้าที่ความรับผิดชอบในงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ซึ่งมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับข้อมูลและแผนสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ งานป้องกันยาเสพติด ซึ่งภารกิจในด้านงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขเป็นงานสำคัญด้านหนึ่งที่ อบต. มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุข การเสริมสร้างสุขภาพ และการป้องกันโรค เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพที่ดี ทั้งนี้งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ (สปสข.) โดยมีภารกิจการปฏิบัติงานในด้านการรวบรวมแผนงานกองทุนฯ ในแต่ละปีงบประมาณ การกรอกข้อมูลในระบบกองทุนหลักประกันสุขภาพสำนักงานเขต ๕ ราชบุรี เกี่ยวกับโครงการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนฯ รายงานการเงิน รายงานผลการดำเนินงานของกองทุน และการกรอกแบบประเมินตนเองของกองทุนฯ ในระบบคอมพิวเตอร์ รวมถึงการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่ขอรับเงินสนับสนุนงบประมาณเกี่ยวกับการติดตาม รายงานผลการดำเนินงานที่กองทุนได้สนับสนุนการดำเนินกิจกรรม ประกอบกับสำนักปลัดมีบุคลากรไม่เพียงพอ และไม่มีผู้ทำหน้าที่ในการทำงานและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขโดยตรง

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ-ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

และในปัจจุบันนี้ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบงานควบคุมมลพิษ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสภาพแวดล้อมชุมชน โดยมีภารกิจในด้านการดูแลสถานที่สาธารณะที่ให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกัน เช่น การพักผ่อนหย่อนกาย การออกกำลังกาย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๕ แห่ง ได้แก่ ท่าโยน้ำข้ามภพ ลานกีฬาประจำตำบล สวนหย่อมหน้าที่ทำการ อบต. สวนหย่อมริมคลองชลประทาน สนามกีฬาประจำตำบล และมีภารกิจในการดูแลสภาพแวดล้อมภายในตำบล ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งสำนักปลัดมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการเกี่ยวกับงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ตกแต่งสวน จำนวน ๑ อัตรา

โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ตกแต่งสวน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ช๑.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
(ต่อ)								
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	คศ.๑=๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๒๘	๓๐	๓๐	๓๐	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๕๐๓,๕๒๐	๕๑๖,๙๖๐	๕๓๑,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๒	สำนักปลัด (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๔๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๕	นักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๙๖๐	๑๖๙,๕๖๐	๑๗๖,๔๐๐	(๑๓,๐๕๐)
๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา		๑	๑	๑๕๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๙๖๐	๑๖๙,๕๖๐	๑๗๖,๔๐๐	(๑๓,๐๕๐)
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๕๓,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๗๓,๑๖๐	(๑๒,๘๑๐)
๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๗๑,๒๔๐	(๑๒,๖๘๐)
๑๐	ตักแตงสวน		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๑๘	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานผลิตน้ำประปา พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา) ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๔๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	(๑๑,๙๔๐)	
๒๑			๑	๑	๑๔๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	(๑๒,๔๐๐)	
๒๒			๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	(๑๒,๖๙๐)	
๒๓			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๒๔			๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)	
๒๕			๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน (๙,๗๘๐)
๒๖			๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐		
๒๗			๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
๒๘			๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)	
๒๙	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม			
(๕)	รวม		๓๐	๒๓	๖,๔๓๓,๓๘๐	๒๕๘,๐๐๐	๓๐	๓๐	๓๐	+๒	-	-	๖๙๒,๔๖๐	๒๕๖,๑๔๐	๒๕๙,๙๘๐	๗,๓๘๓,๘๔๐	๗,๖๓๙,๙๘๐	๗,๘๙๙,๙๖๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๑๐๗,๕๗๖	๑,๑๔๕,๙๙๗	๑,๑๘๔,๙๙๔		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๔๙๑,๔๑๖	๘,๗๘๕,๙๗๗	๙,๐๘๔,๙๕๔		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๕๕	๓๐.๑๑	๒๙.๖๕		

หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นสถานการณ์คำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖

ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๖,๔๖๙,๒๙๕ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๗,๗๙๒,๗๖๐ บาท = (๒๖,๔๖๙,๒๙๕ * ๕%) + ๒๖,๔๖๙,๒๙๕ = ๒๗,๗๙๒,๗๖๐

- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

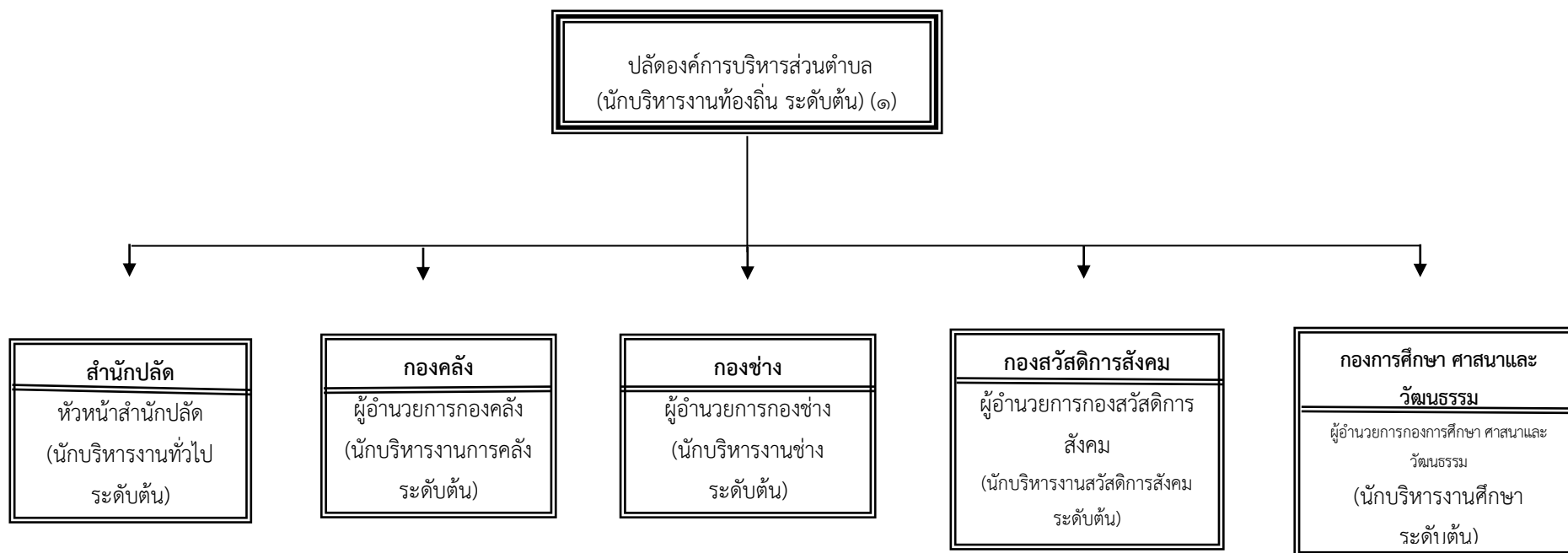
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๙,๑๘๒,๓๔๘ บาท = (๒๗,๗๙๒,๗๖๐ * ๕%) + ๒๗,๗๙๒,๗๖๐ = ๒๙,๑๘๒,๓๔๘

- สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๐,๖๔๑,๕๑๘ บาท = (๒๙,๑๘๒,๓๙๘ * ๕%) + ๒๙,๑๘๒,๓๙๘ = ๓๐,๖๔๑,๕๑๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง



โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี
- งานการรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำ ตรวจสอบฎีกาการเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานรายงานจัดทำเช็ค - งานการนำส่งเงินและนำเงินฝากธนาคาร - งานกันเงินเบิกตัดปี - งานจัดทำบัญชีและทะเบียนคุมประเภทต่างๆ - งานสรุปสมุดเงินสดรับ-เงินสดจ่ายประจำเดือน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานบันทึกบัญชีด้วยระบบคอมพิวเตอร์ E-lass - งานการรับส่งหนังสือ คั่นหา ร่าง และโต้ตอบหนังสือ

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง. (๑)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานจัดทำทะเบียนลูกหนี้ - งานประชาสัมพันธ์และเร่งรัดจัดเก็บรายได้ - งานตรวจสอบรายได้ที่ได้รับการจัดสรร - งานสถิติการจัดเก็บรายได้ของ อบต. - งานจัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานรับจดทะเบียนพาณิชย์

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (-)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (-)

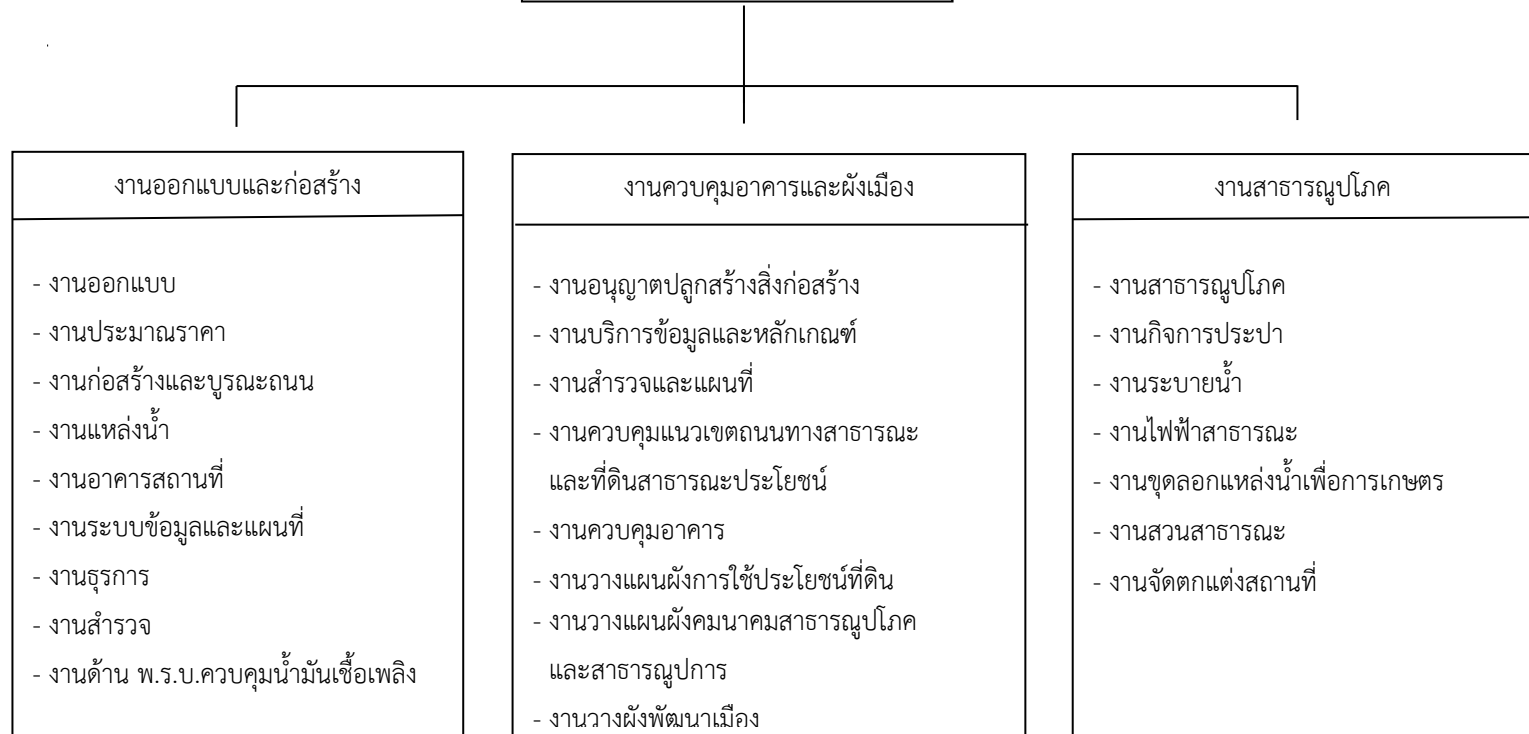
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี - งานจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และโครงการประจำปี - งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ - งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุ - งานดูแลการใช้และซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สิน - งานการจำหน่ายพัสดุประจำปี

- นักวิชาการพัสดุ ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	-	-	๕

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

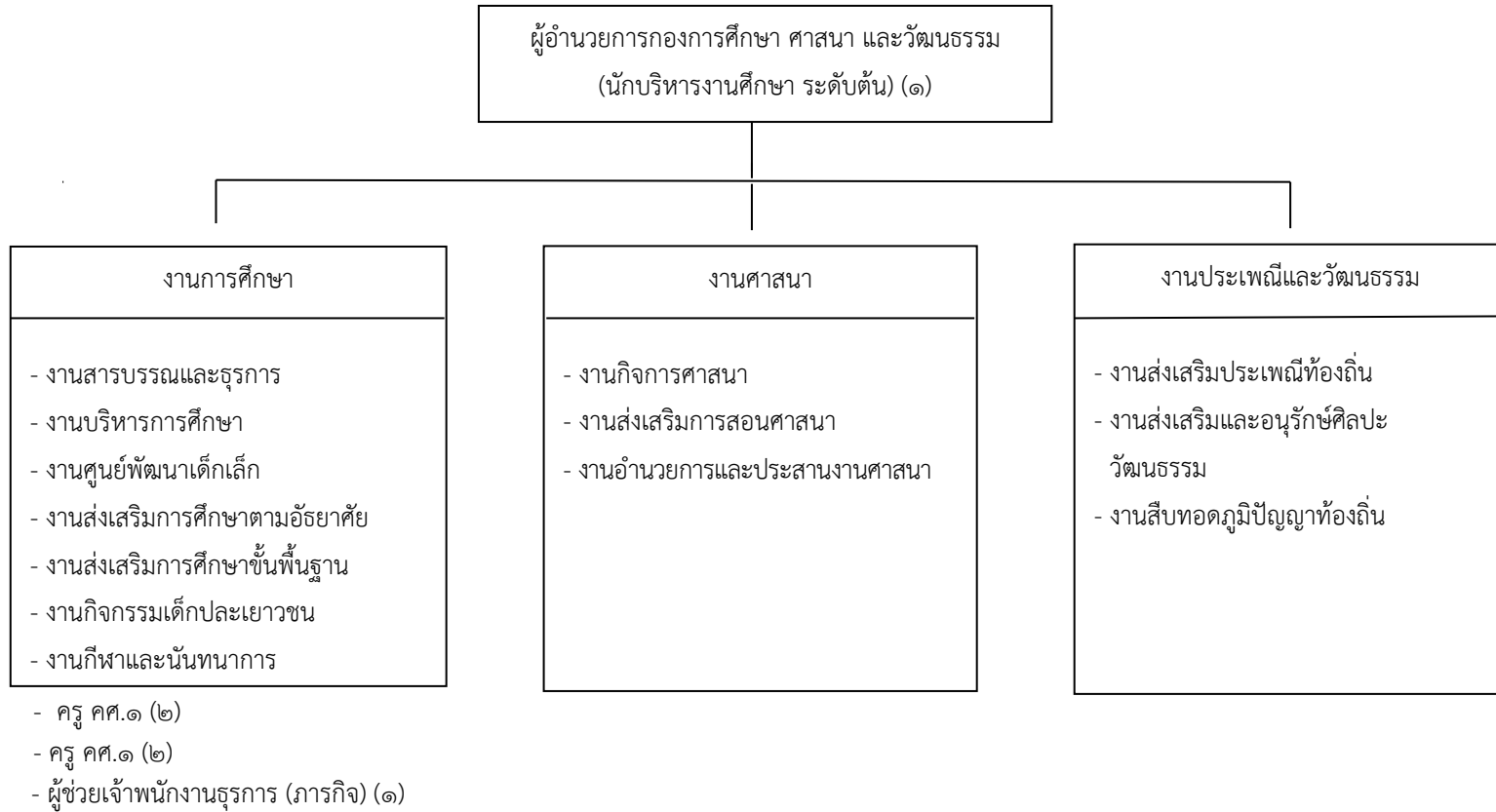


- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ภารกิจ) (-)
- นายช่างโยธา ๒-๔ หรือ ๕ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ภารกิจ) (-)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- นายช่างโยธา ปง./ขง. (-)

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (การกิจ) (-)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (การกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (การกิจ) (-)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (การกิจ) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (การกิจ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

[illegible]

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายฤกษ์ สมนิตร	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๘,๐๐๐	-	๓๖,๘๖๐
	สำนักปลัด													
๒	นายธนะชัย ฉำมะนา	ปริญญาตรี (เศรษฐศาสตร์)	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๙,๖๘๐
๓	นางอภิญญา ทวนระน้อย	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๒๘,๕๖๐
๔	นางภัทรวรรณ เนรา	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๒๕,๙๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕	นางสาวมัลลิกา พุดเดช	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๖,๖๐๐	-	-	๑๓,๐๕๐
๖	นายสมชาย สมใจ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	-	๑๕๖,๖๐๐	-	-	๑๓,๐๕๐
๗	นายสุริโย จันทร์อ่อน	ปริญญาตรี (พัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑๕๓,๗๒๐	-	-	๑๒,๘๑๐
๘	นายเอกภพ ทวีวงศ์	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕๒,๑๖๐	-	-	๑๒,๖๘๐
	กองคลัง													
๙	นางศิริพร สีสว่าง	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓,๐๐๐
๑๐	นางณัฐริณี ฉำมะนา	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๐,๒๒๐
๑๑	-	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒	นางภนิดา ขวนชื่น	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๒๕,๔๗๐
๑๓	นางสาวแก้วกาญจน์ เทียนฤกษ์	ปวส. การบัญชี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๑,๕๑๐
๑๔	นายกิตติกุล แพรสิน	ปวส. การบัญชี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๑,๕๑๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง (ต่อ)													
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	กองช่าง													
๑๖	นายกตัญญู ฉิมพาลี	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๘,๐๓๐
๑๗	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๘	นางสาวอรุณี สุขเยี่ยม	ปริญญาตรี (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๓,๒๘๐	-	-	๑๑,๙๔๐
๑๙	นายนพพร เฉยซ้ำ	ปวส. ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๘,๘๐๐	-	-	๑๒,๔๐๐
๒๐	นายสามารถ พุ่มอำภพันธ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๕๒,๒๘๐	-	-	๑๒,๖๙๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๑	นายยุทธา สบุม่วง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๒๒	นางสาวดวงพร รัตนยศ	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	อท.	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๙,๑๑๐
๒๓	นางสาวกัญญา ฉิมพงษ์	ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา)	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๙	ครู	-	คศ.๑	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๙	ครู	-	คศ.๑	๒๖๐,๐๔๐	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
๒๔	นางสาวสุธามาศ นกเพชร	ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา)	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๒๐	ครู	-	คศ.๑	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๒๐	ครู	-	คศ.๑	๒๔๘,๐๔๐	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
๒๕	นางวิไลลักษณ์ วงศ์หงษ์ทอง	ปริญญาตรี (การจัดการชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๑๗,๓๖๐			๙,๗๘๐
	กองสวัสดิการสังคม													
๒๖	-	-	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๗	นางสาวสุวรรณา ศรีคนนพรัตน์	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๒๘,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๘	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหย่องกำหนดแนวทางการการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด เช่น การพัฒนาบุคลากรไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างหย่องใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางห้อยขอประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติราชการ

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยางห้อยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ