แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง

อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง เพื่อเป็นการกำหนดว่าในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) จะใช้อัตรากำลังเท่าใด ตำแหน่งใด ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องจึงได้มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ การวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๗

ภาคผนวก

- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ค่าใช้จ่ายบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๐
- การวิเคราะห์อัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการ
- บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง
- วิธีคิดภาระค่าใช้จ่าย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของแต่ละตำแหน่ง
- ประกาศคุณธรรม จริยธรรม

.....

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องมีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบ เลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นแร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนา และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 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 การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

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 ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

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

๑. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร (Strategic objective) เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องมีภารกิจในการให้บริการประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่นที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น

๒. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับ หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกองมีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ (Full Time Equivalent (FTE)) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๓.๑ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๓.๒ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมีได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ
แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ 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 ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง (Driver) เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง (การตรวจประเมิน LPA)

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

๕.๑ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการ แบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

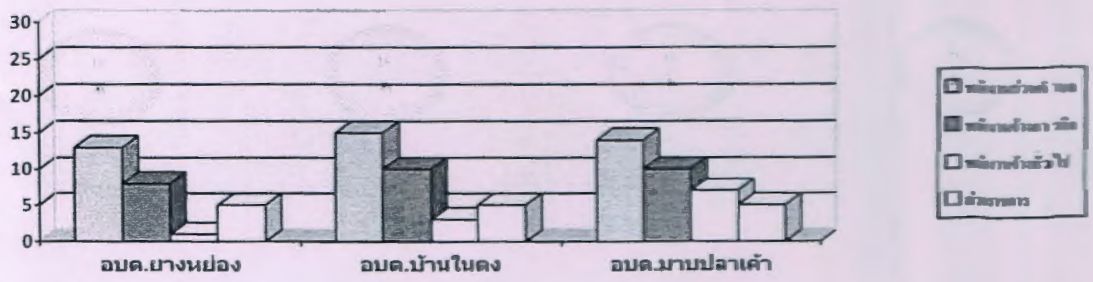
๕.๒ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง เป็นองค์กรที่ยังไม่มีข้าราชการสูงอายุ แต่เพื่อเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๕.๓ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmarking) เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลมาบปลาเค้า และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ลำดับที่	อบต.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้างภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	หมายเหตุ
๑	ยางหย่อง	๕	๒๕,๒๘๒,๔๑๗	๑๓	๘	๑	
๒	บ้านในดง	๕	๒๓,๐๗๕,๐๙๖	๑๕	๑๐	๓	
๓	มาบปลาเค้า	๕	๒๘,๔๕๐,๐๐๐	๑๔	๑๐	๗	

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง และองค์การบริหารส่วนตำบลมาบปลาเค้า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากมีจำนวนหมู่บ้าน จำนวนประชากรประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะที่ใกล้เคียงกันจึงมีอัตรากำลังที่ ใกล้เคียงกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง จึงยังคงมีความจำเป็นต้องใช้จำนวนปริมาณคนเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และประกาศรับโอน(ย้าย) ไปแล้ว คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาปฏิบัติงานต่อไป เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ด้านสังคม

- มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน
- เยาวชนมีการรวมกลุ่ม มีพฤติกรรมก้าวร้าวและไม่เหมาะสม เช่น ทะเลาะวิวาท การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร
- สภาพครอบครัวขาดความอบอุ่นเด็กและเยาวชนบางส่วนถูกทอดทิ้งให้อยู่กับปู่ย่าตายาย
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการดูแลระวังรักษาสุขภาพและการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ 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. ด้านศิลปะวัฒนธรรม 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

- ต้องการสร้างความร่วมมือให้ชุมชนแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน การบริหารจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ
- ต้องการให้ชุมชนเห็นความสำคัญของภัยที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของระบบนิเวศน์และสิ่งแวดล้อม

ด้านศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ต้องการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีของท้องถิ่น
- ต้องการให้เยาวชนเป็นศูนย์กลางในการสืบทอดต่อศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมิให้เลือนหายไปตามกาลเวลา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องนั้น เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแผนและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- การสาธารณูปการ
- การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- การจัดการศึกษา
- การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา 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 และประสานการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอจังหวัดตามระเบียบฯที่เกี่ยวข้อง
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนองค์กร หน่วยราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลยางหย่อง คือ **"คุณภาพชีวิตดี ชีวีมีสุขอย่างพอเพียง"** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเป็น ๗ ยุทธศาสตร์ และ ๒๐ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๑ พัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุงและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน
แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๒ พัฒนาและจัดการน้ำและระบบประปา
แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๑ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๒ การจัดการน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๓ พัฒนาภูมิทัศน์ สิ่งแวดล้อมเมืองและแม่น้ำสายหลัก

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</u>

แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๑ พัฒนาการศึกษา
แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๒ ส่งเสริมศาสนาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
แนวทางการพัฒนาที่ ๓.๓ ส่งเสริมทักษะความรู้ ความสามารถ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย</u>

แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๑ ส่งเสริมการสร้างความสงบเรียบร้อย
แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว</u>

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๑ ส่งเสริมการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๕.๒ พัฒนาด้านการท่องเที่ยว

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต</u>

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๑ ส่งเสริมการสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๓ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการทุกระดับ

แนวทางการพัฒนาที่ ๖.๔ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วม</u>

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๑ การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๒ การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาที่ ๗.๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์กร

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

- <u>จุดแข็ง (Strength : S)</u>

๑. สภาพทางภูมิศาสตร์

๑.๑ พื้นที่ตำบลยางหย่องเป็นพื้นที่ราบลุ่มอุดมสมบูรณ์มีแม่น้ำเพชรบุรีไหลผ่านครบทุกหมู่บ้าน ประกอบกับมีระบบชลประทานที่ดีใช้สำหรับการเกษตรได้ตลอดทั้งปีและครอบคลุมพื้นที่ประกอบเกษตรกรรมเกือบทั้งตำบล จึงทำให้พื้นที่ตำบลยางหย่องมีสภาพที่เหมาะสมอย่างยิ่งต่อการทำการเกษตร นอกจากนี้ระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคก็ได้รับการพัฒนาให้อยู่ในสภาพที่ดีและครอบคลุมทั่วทั้งตำบล

๑.๒ เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก สบาย มีความคล่องตัวในการขนส่งสินค้าทางการเกษตรและการประกอบธุรกิจซึ่งเป็นช่องทางในการติดต่อค้าขาย หรือส่งสินค้าออกสู่ตลาด

๑.๓ ตำบลยางหย่องตั้งอยู่ใกล้สถานที่ทำการอำเภอท่ายาง และใกล้แหล่งธุรกิจการค้าที่สำคัญของอำเภอท่ายาง

๒. สภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม

๒.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักและประกอบอาชีพค้าขายเป็นอาชีพรองจึงมีรายได้เพียงพอต่อการประกอบอาชีพ

๒.๒ ตำบลยางหย่องมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการอนุรักษ์ฟื้นฟู เผยแพร่และถ่ายทอดประเพณีไทยทรงดำ หมู่ ๕ บ้านท่าโล้ ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามให้คงอยู่สืบไป

๒.๓ ประชาชนตำบลยางหย่องส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาสามารถอ่านออกเขียนได้

๓. โครงสร้างการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑ ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ ได้มุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง ตลอดจนให้มีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชน ซึ่งเป็นไป

ตามวิถีทางแห่งการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีทิศทาง เป้าหมาย การใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพ และตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการอย่างชัดเจน ซึ่งมีการแบ่งหน้าที่และมอบหมายความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ

๓.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง มีสายการบังคับบัญชาตามลำดับขั้นในการสั่งการและรายงานผลการปฏิบัติงาน

๓.๔ มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

ยานพาหนะ เครื่องมือเครื่องใช้ ครุภัณฑ์สำนักงาน ฯลฯ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บางส่วนชำรุดเสียหายเนื่องจากมีอายุการใช้งานมานาน ล้าสมัย จึงไม่สามารถให้บริการประชาชนได้ทันต่อเหตุการณ์

๒. บุคลากร

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและให้บริการแก่ประชาชน

๓. งบประมาณ

ปัญหาด้านงบประมาณ อบต.ยางหย่อง มีรายได้ที่จัดเก็บเองน้อย

- โอกาส (Opportunity : O)

๑. ทำเลที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นชุมชนทางผ่านและเชื่อมต่อระหว่างอำเภอท่ายางและอำเภอบ้านลาดอีกทั้งมีแม่น้ำเพชรบุรีไหลผ่านซึ่งเอื้อต่อการส่งเสริมทางด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

- อุปสรรค (Threat : T)

๑. งบประมาณที่รัฐจัดสรรเพื่อใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการและดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่

๒. เนื่องจากพื้นที่ตำบลยางหย่องส่วนใหญ่เป็นที่ราบต่ำ เมื่อมีภัยธรรมชาติเสี่ยงต่อการเกิดอุทกภัยบ่อยครั้ง ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณและขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา

๓. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางโดยไม่มีการถ่ายโอนงบประมาณและบุคลากรมาให้ด้วย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาท่างน้ำและทางบก
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) กองสวัสดิการสังคม
๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๔ อัตรา และที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในการให้บริการประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยพิจารณาจากสถิติการปริมาณงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจากการพิจารณาพบว่าภารกิจและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานข้อมูลและแผนสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันยาเสพติด	**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	**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	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี	- งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี	
- งานจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และโครงการประจำปี	- งานจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และโครงการประจำปี	
- งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ	- งานจัดทำทะเบียนคุมพัสดุ	
- งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุ	- งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุ	
- งานดูแลการใช้และซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สิน	- งานดูแลการใช้และซ่อมแซมบำรุงรักษาทรัพย์สิน	
- งานการจำแหน่ายพัสดุประจำปี	- งานการจำแหน่ายพัสดุประจำปี	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง	๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง	
- งานออกแบบ	- งานออกแบบ	
- งานประมาณราคา	- งานประมาณราคา	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานแหล่งน้ำ	- งานแหล่งน้ำ	
- งานอาคารสถานที่	- งานอาคารสถานที่	
- งานระบบข้อมูลและแผนที่	- งานระบบข้อมูลและแผนที่	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานสำรวจ	- งานสำรวจ	
- งานด้าน พ.ร.บ.ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง	- งานด้าน พ.ร.บ.ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง	
๓.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง	๓.๒ งานควบคุมอาคารและผังเมือง	
- งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง	- งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง	
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	
- งานสำรวจและแผนที่	- งานสำรวจและแผนที่	
- งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณะประโยชน์	- งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณะประโยชน์	
- งานควบคุมอาคาร	- งานควบคุมอาคาร	
- งานวางแผนผังการใช้ประโยชน์ที่ดิน	- งานวางแผนผังการใช้ประโยชน์ที่ดิน	
- งานวางแผนผังคมนาคมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ	- งานวางแผนผังคมนาคมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ	
- งานวางผังพัฒนาเมือง	- งานวางผังพัฒนาเมือง	
๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค	
- งานกิจการประปา	- งานกิจการประปา	
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- งานขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	
- งานสวนสาธารณะ	- งานสวนสาธารณะ	
- งานจัดตกแต่งสถานที่	- งานจัดตกแต่งสถานที่	

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๕ ส่วน โดยวิเคราะห์จากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแผนและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นท้องถิ่น โดยกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และกรอบอัตรากำลังเดิมมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลังเดิมทั้งสิ้น จำนวน ๒๕ อัตรา

เนื่องจากกองคลัง มีลูกจ้างประจำขอลาออกจากราชการ จึงมีการยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา และมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจที่มีปริมาณเพิ่มขึ้น โดยขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา เพื่อทดแทนในตำแหน่งที่ยุบเลิกไป และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา

ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีตำแหน่งผู้บริหาร ๑ อัตรา และพนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา (เงินอุดหนุน) ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
(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	-	-	-	ค.ศ.๑=๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงาน จ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๔	๒๗	๒๗	๒๗	+๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			ห
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๗,๔๐๐	๔๕๐,๗๒๐	๔๖๔,๓๖๐	
	<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๗๖๐	๑๓,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๓,๗๖๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๓,๒๐๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๓,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา		๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๓,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๓๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๙๖๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	
๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐	๑๔๓,๙๖๑	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>																	
๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
๑๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๗๓,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๒๘๐	๑๓,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๓,๓๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๓๒๐	
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๓๗,๓๔๐	กำ
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๗	๓๐๗,๖๒๐	๓๓๗,๓๔๐	กำ
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>																	
๑๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๓๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๒๐	๓๔๓,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	
๑๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๓๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่า

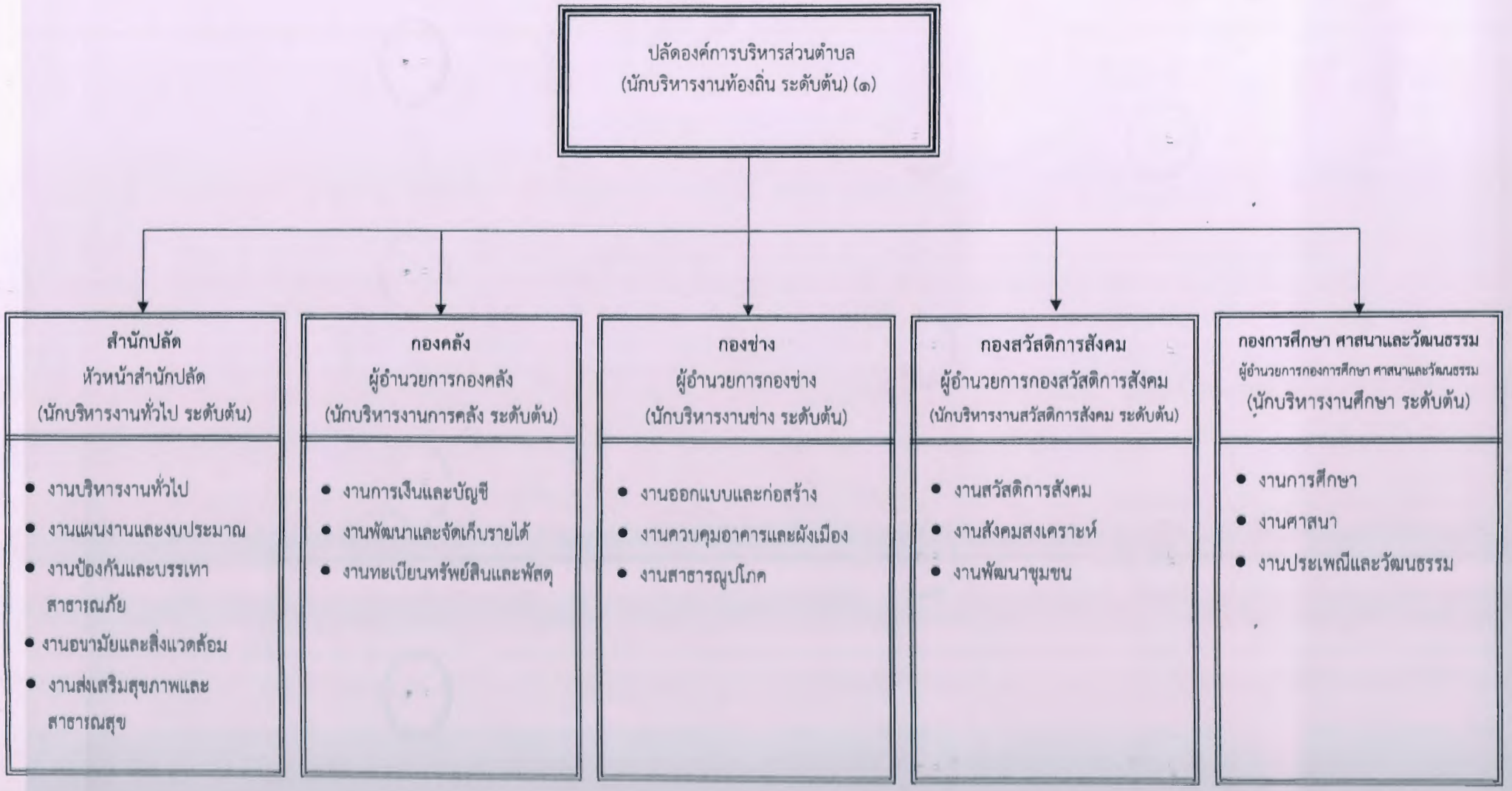
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หม
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<u>กองช่าง (๐๕) ต่อ</u>																	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๘,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๔๔,๗๒๐	
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	
๑๙	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																	
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<u>กองการศึกษา ศาสนา และ</u>																	
	<u>วัฒนธรรม</u>																	
๒๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๒๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	
๒๒	ครู	คศ.๑	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒๖,๐๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๓๑,๐๔๐	๑๓๖,๓๒๐	
	<u>กองสวัสดิการสังคม</u>																	
๒๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๒๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๕๐	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๕๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๐๙	๑๖๓,๘๖๐	๑๗๐,๔๖๐	
(๔)	รวม		๒๗	๒๒	๕,๓๕๐,๘๖๐	๒๗	๒๗	๒๗	+๓	-	-	๙๑๒,๐๐๐	๒๒๐,๑๔๐	๒๑๘,๙๔๐	๖,๒๖๓,๕๘๐	๖,๔๘๓,๗๒๐	๖,๗๐๘,๖๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๒๕๒,๗๑๖	๑,๒๙๖,๗๔๔	๑,๓๔๑,๗๓๒	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๗,๕๑๖,๒๙๖	๗,๗๘๐,๔๖๔	๘,๐๕๐,๓๙๒	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๘.๓๑	๒๗.๙๑	๒๗.๕๑	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๒๕,๒๘๒,๔๑๗ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๒๕,๒๘๒,๔๑๗ บาท = (๒๕,๒๘๒,๔๑๗ * ๕%) + ๒๕,๒๘๒,๔๑๗ = ๒๖,๕๔๖,๕๓๗
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๒๖,๕๔๖,๕๓๗ บาท = (๒๖,๕๔๖,๕๓๗ * ๕%) + ๒๖,๕๔๖,๕๓๗ = ๒๗,๘๗๓,๘๖๓
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒๗,๘๗๓,๘๖๓ บาท = (๒๗,๘๗๓,๘๖๓ * ๕%) + ๒๗,๘๗๓,๘๖๓ = ๒๙,๒๖๗,๕๕๖

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง



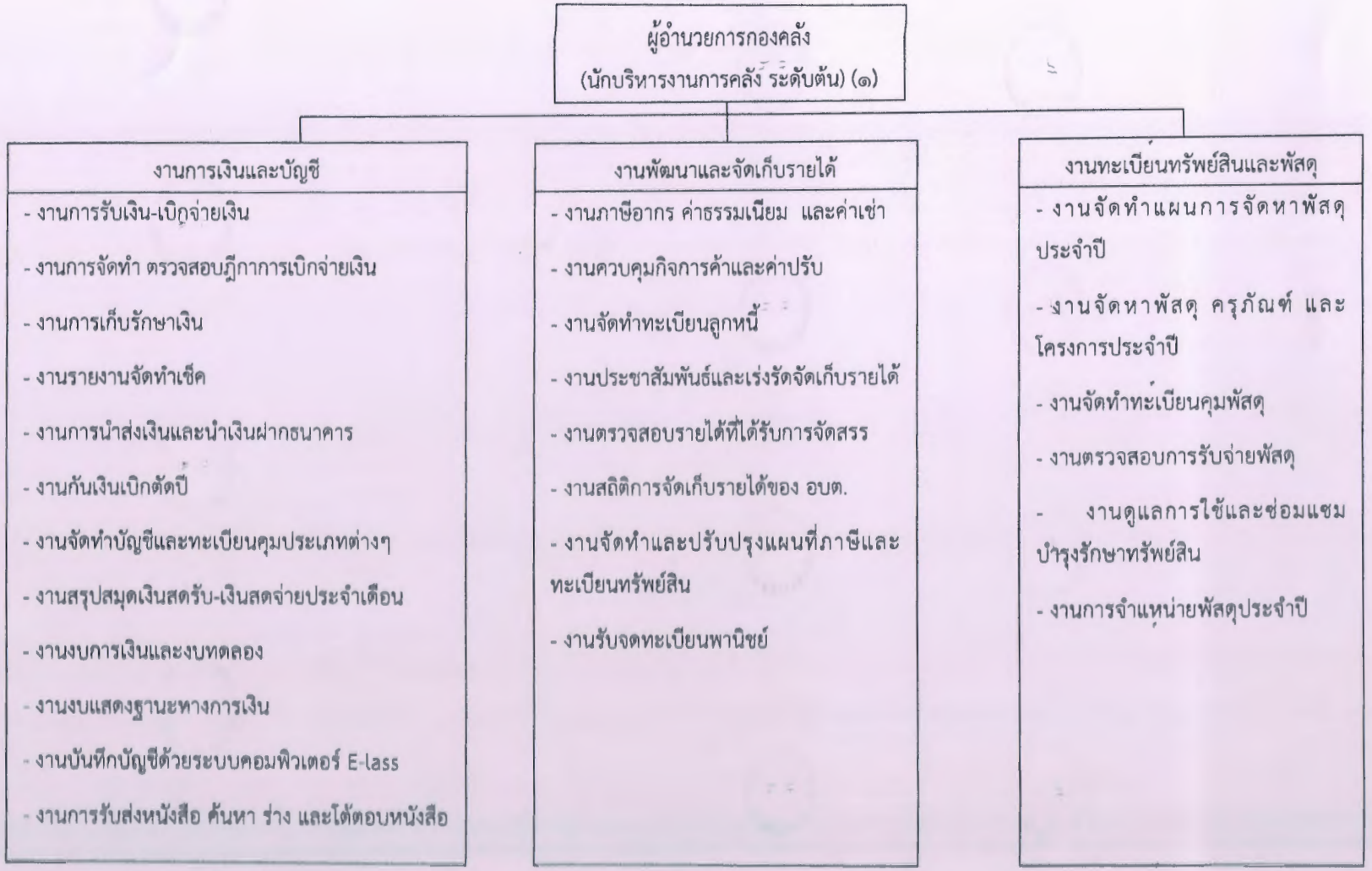
โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป	งานแผนงานและงบประมาณ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานสารบรรณและธุรการ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ - งานการร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานวิจัยและประเมินผล - งานจัดทำงบประมาณ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานการอำนวยการและประสานงาน - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	- งานควบคุมมลพิษ - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสภาพแวดล้อมชุมชน	- งานข้อมูลและแผนสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันยาเสพติด
-นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑) -พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) (๑)	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)	-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (ภารกิจ) (๑)	- พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ (ภารกิจ) (๑)	

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๗

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	๓	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๔

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

งานออกแบบและก่อสร้าง

- งานออกแบบ
- งานประมาณราคา
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานแหล่งน้ำ
- งานอาคารสถานที่
- งานระบบข้อมูลและแผนที่
- งานธุรการ
- งานสำรวจ
- งานด้าน พ.ร.บ.ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง

งานควบคุมอาคารและผังเมือง

- งานอนุญาตปลูกสร้างสิ่งก่อสร้าง
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานสำรวจและแผนที่
- งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์
- งานควบคุมอาคาร
- งานวางแผนผังการใช้ประโยชน์ที่ดิน
- งานวางแผนผังคมนาคมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- งานวางผังพัฒนาเมือง

งานสาธารณูปโภค

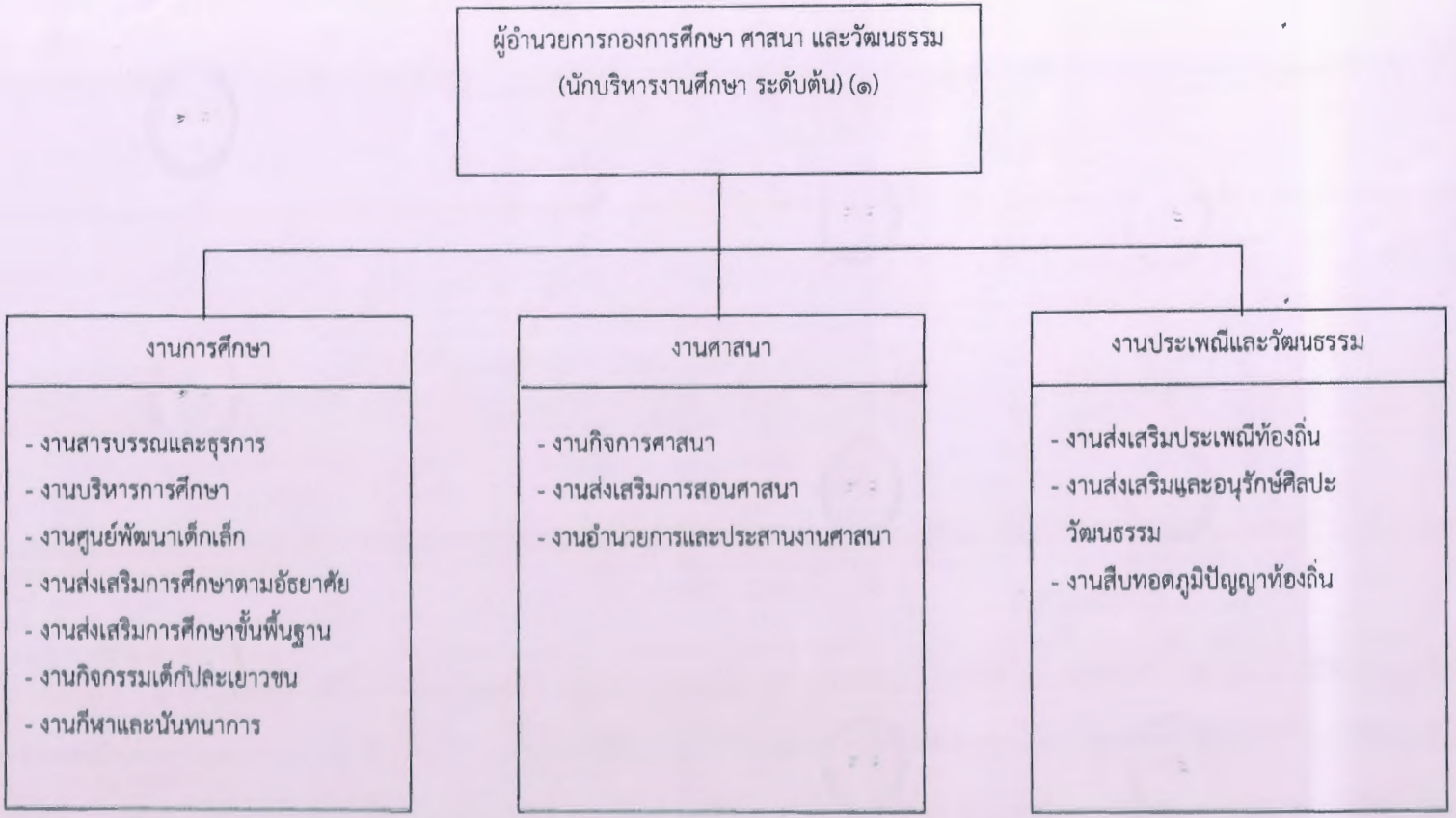
- งานสาธารณูปโภค
- งานกิจการประปา
- งานระบายน้ำ
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดตกแต่งสถานที่

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- นายช่างโยธา ปง./ชง. (-)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ) (๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	๔

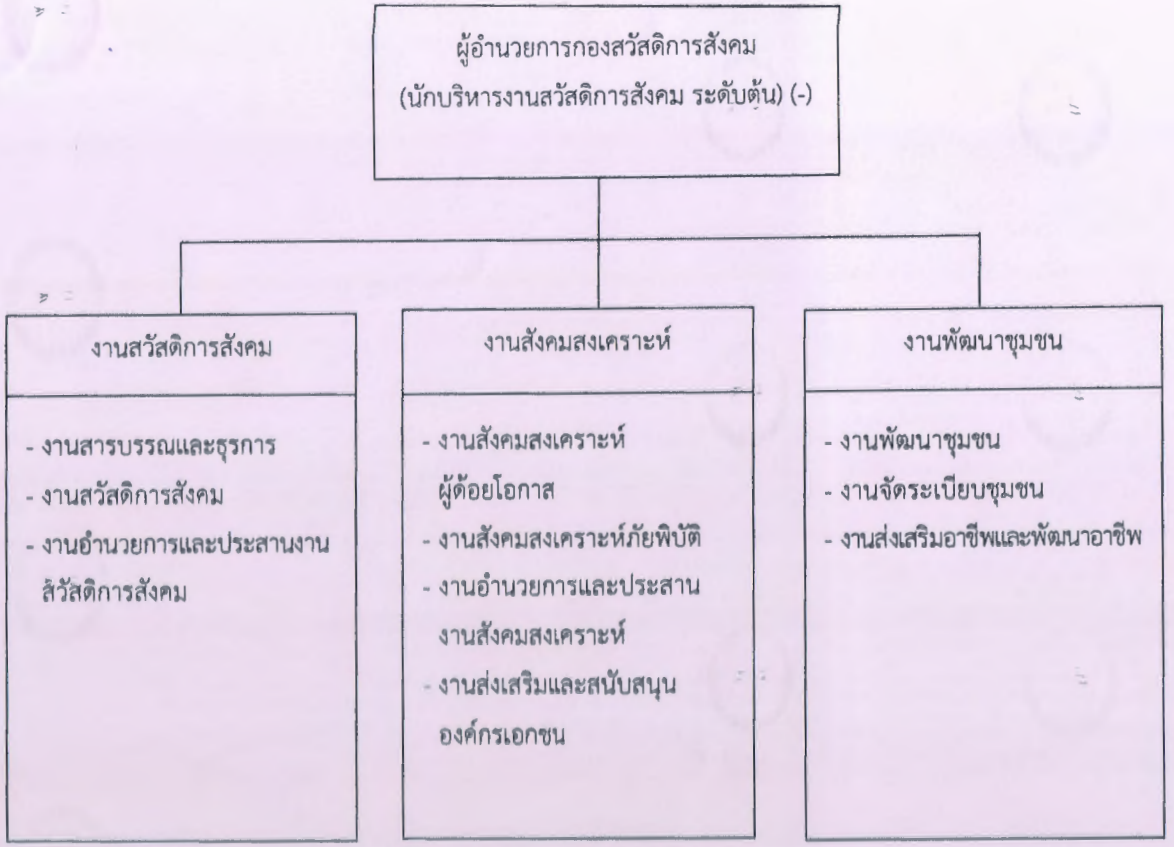
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- ครู คศ.๑ (๒)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ครู	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ทั่วไป	ภารกิจ	คศ.๑	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายกฤษณ์ สมรมิตร	ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๘-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๘,๐๐๐	-	
	สำนักปลัด													
๒	นายธนะชัย ฉ่ำมะนา	ปริญญาตรี (เศรษฐศาสตร์)	๓๘-๓-๐๓-๒๓๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๘-๓-๐๓ ๒๓๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๒๙๓,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	นางสาววันวิสาข์ อยู่พร้อม	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๘-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	
๔	นางภัทรวรรณ เนรา	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๓๘-๓-๐๓-๓๓๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๓๘-๓-๐๓ ๓๓๐๒-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕	นางสาวมัลลิกา พุดเตช	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๓๓๘,๙๖๐	-	-	
๖	นายสมชาย สมใจ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	-	๓๔๐,๒๘๐	-	-	
๗	นายสุริโย จันทร์ค่อน	ปริญญาตรี (พัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๓๓๖,๔๔๐	-	-	
๘	นายเอกภพ ทรัวงษ์	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๓๓๖,๔๔๐	-	-	
	กองคลัง													
๙	นางศิริพร สีสว่าง	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๓๘ ๓ ๐๔ ๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๘ ๓ ๐๔ ๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๐	นางณัฐนีย์ ฉ่ำมะนา	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๓๘ ๓ ๐๔ ๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๘ ๓ ๐๔ ๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	
๑๑	นางจริยา ทองมี	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๓๘ ๓ ๐๔ ๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๓๘ ๓ ๐๔ ๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๒๗๓,๔๔๐	-	-	
๑๒	นางภนิดา ชวนชื่น	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๓๘ ๓ ๐๔ ๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๘ ๓ ๐๔ ๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๒๕๔,๘๔๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องกำหนดแนวทางการการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสภาวการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบาทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่องขอประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติราชการ

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยางหย่อง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ ผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ