



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว  
อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

# คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งแสดงถึงความมีศักยภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระหน้าที่มากขึ้น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งจะต้องดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวโดยให้ปฏิบัติตามระเบียบและหนังสือสั่งการอย่างเคร่งครัด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าวจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

งานกรเจ้าหน้าที่  
มีนาคม ๒๕๖๔

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔

### ภาคผนวก

๑. แบบรายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๓. บทวิเคราะห์ค่าจ้างรายสำนัก/กอง
๔. ร่างสำเนาข้อบัญญัติปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าวมีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ เนื่องจากได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้จ่ายตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้นให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้องต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าวจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าวมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าวตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าวมีขอบเขตและแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นความเหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจำมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เป็นเพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจำคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็จะต้องมีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจจะต้องพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

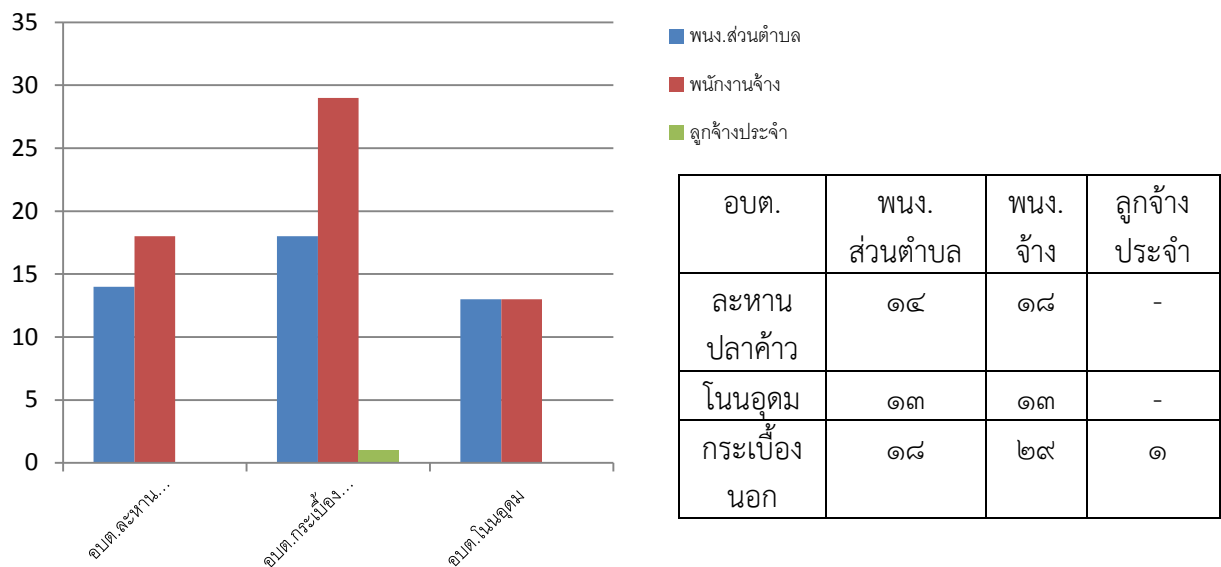
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม ซึ่งทั้งสองแห่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาข้าว องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนอุดม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางเหมือนกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาข้าว จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งเดิมไว้ทุกตำแหน่ง เพื่อให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาข้าว ได้ประกาศรับโอนและขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันจะได้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว มีแผนการพัฒนาข้าราชการทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และ ส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง ของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไป ใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➤ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลา ปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ &= \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ &= ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{aligned}$$

#### 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

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาแก้ว ดังนี้

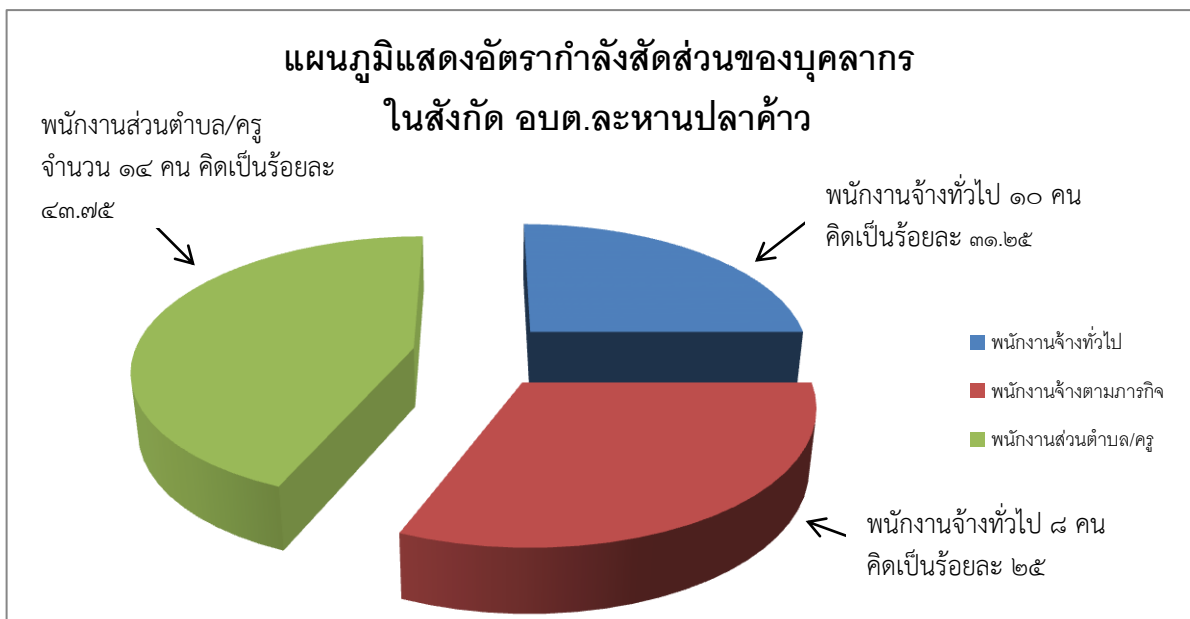
-พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

-ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาแก้วเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



#### ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว ได้วิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้วสามารถจำแนกปัญหาในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาภัยน้ำท่วมในบริเวณที่ราบลุ่มบางพื้นที่ ได้แก่ หมู่ที่ ๑,๒, ๔,๕,๖,๗,๘,๑๐,๑๑, และหมู่ที่ ๑๒

๑.๒ ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วน ไม่ได้มาตรฐาน เชื่อมเส้นทางหลัก เชื่อมหมู่บ้านต่อหมู่บ้าน ถนนภายในซอยแต่ละหมู่บ้าน

๑.๒๓ ปัญหาน้ำประปาไม่สะอาด หมู่ที่ ๑ และ ๓

##### ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ

๒.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

๒.๓ ปัญหาขาดทุนทรัพย์ในการประกอบอาชีพ

๒.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ เช่น ข้าว มันสำปะหลัง

##### ๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด

๓.๒ ปัญหาการทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น

๓.๓ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๕ - ๖๐ ปี)

๓.๔ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

##### ๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

-

##### ๕. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๕.๑ ปัญหาน้ำท่วมพืชผลทางการเกษตรในฤดูฝนบางพื้นที่บางหมู่บ้าน

๕.๒ ปัญหาขาดแคลนน้ำช่วงหน้าแล้ง

##### ๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

๖.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย ไม่มี

##### ๗. ปัญหาด้านสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง บุคลากร ๑๑ คน คนไข้เฉลี่ย ๕๐ คน/วัน

๗.๑ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ

๗.๒ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๗.๓ ปัญหาจากฝุ่นละออง

##### ๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๘.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๘.๒ ปัญหาขาดการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ ไม่ครอบคลุมพื้นที่

##### ๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ ไม่มี

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพให้แก่ผู้ว่างงาน
- ๑.๒ สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง
- ๑.๓ ฝึกอบรมอาชีพเสริมหรืออาชีพสนใจ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว

### ๒. ด้านสังคม

- ๒.๑ รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด ส่งเสริมด้านการกีฬาในระดับตำบล
- ๒.๒ ให้ความรู้เรื่องพิษภัยของยาเสพติดและจับกุมผู้กระทำความผิด
- ๒.๓ จัดอบรมให้กับเด็กและเยาวชนให้มีความรักและสามัคคีกัน
- ๒.๔ ให้มีตำรวจสายตรวจประจำตำบล

### ๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ก่อสร้างถนน คสล. หรือถนนหินคลุก เชื่อมต่อระหว่างซอยกับซอยภายในหมู่บ้าน
- ๓.๒ ขุดลอกคูคลองเพื่อเก็บกักน้ำไว้สำหรับช่วงฤดูแล้ง และก่อสร้างร่องระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

### ๔. ด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ขุดคลองระบายน้ำส่งน้ำให้เกษตรกร

### ๕. ด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ
- ๕.๒ ให้มีการออกบริการตรวจรักษาตามหมู่บ้านทุกเดือน

### ๖. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี การบริหารงาน
- ๖.๒ การมีส่วนร่วมในการบริหารของประชาชน
- ๖.๓ ให้มีบุคลากรไว้สำหรับบริการประชาชนครบทุกด้าน

### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ตรวจเช็คหอกระจายเสียงให้ใช้งานได้ทุกหมู่บ้าน
- ๗.๒ ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและการจัดการด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ด้านการศึกษา

### ๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ จัดให้มีสวนสาธารณะและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๘.๒ จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการเก็บขยะและกำจัดขยะอย่างถูกวิธี
- ๘.๓ กั้นแนวเขตที่สาธารณะทุกแปลง

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจาก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และองค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าววิเคราะห์จุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT มีดังนี้

### ๑) จุดแข็ง (Strength - S)

๑.๑ มีองค์กรของรัฐที่เน้นการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยตรง และประสานงานกับชุมชนอย่าง ใกล้ชิด

๑.๒ มีการรวมกลุ่มกลุ่มอาชีพ เพื่อสร้างงานสร้างรายได้ให้คนในชุมชนมีฐานะที่ดีขึ้น

๑.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นพื้นฐาน

๑.๔ มีการจัดฝึกอบรมด้านการเกษตรและการมีส่วนร่วมของเกษตรกร

๑.๕ ทุกหลังคาเรือนมีไฟฟ้าใช้

๑.๖ มีแรงงานเป็นจำนวนมาก

๑.๗ มีถนนลาดยางสายหลักเชื่อมหมู่บ้าน

๑.๘ มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑.๙ บุคลากรของรัฐส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่

๑.๑๐ มีองค์กรทางศาสนา

๑.๑๑ มีเอกลักษณ์และวัฒนธรรมพื้นบ้านที่ยังคงอยู่

๑.๑๒ ประชาชนมีหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

๑.๑๓ มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) กระจายทุกหมู่บ้าน สามารถประสานและระดม มวลชนได้

๑.๑๔ มีหน่วยบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินทำให้ประชาชนเข้าถึงบริการทางการแพทย์

๑.๑๕ มีหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพด้านข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ คือ องค์การ บริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว รพ.สต.ครบุรี และผู้นำหมู่บ้าน

๑.๑๖ ทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ โดยมีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ คือลำสะเทต แหล่งกัก เก็บน้ำที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

### ๒) จุดอ่อน (Weakness - W)

๒.๑ การกระจายรายได้ยังไม่ทั่วถึง

๒.๒ ขาดการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ เกษตรกรขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีการผลิต การแปรรูป และการตลาด

๒.๔ ระบบชลประทานยังไม่ทั่วถึงพื้นที่ทำเกษตรกรรม

๒.๕ ขาดการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาที่มีอยู่ในท้องถิ่น

๒.๖ ผลผลิตทางการเกษตรมีความเสี่ยงสูงทั้งด้านราคาและจำนวนผลผลิต

๒.๗ ขาดน้ำเพื่อการเกษตร

- ๒.๘ ที่ดินทำกินมีจำนวนจำกัดทำให้เกิดการบุกรุกที่สาธารณะแผ้วถางป่าสภาพป่าเสื่อมโทรม
- ๒.๙ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการบริหารเงินทุน
- ๒.๑๐ คนหนุ่มสาวไปทำงานต่างถิ่นทำให้ขาดคนรุ่นใหม่มาพัฒนาหมู่บ้าน
- ๒.๑๑ สภาพดินมีปัญหา
- ๒.๑๒ ค่าจ้างแรงงานในชุมชนต่ำ
- ๒.๑๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบ การบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิค และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
- ๒.๑๔ ค่านิยมของคนในท้องถิ่นเปลี่ยนไปไม่คิดพึ่งตนเองรอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐ บุคลากร

### ๓) โอกาส (Opportunity – O)

เพิ่มขึ้น

เกษตร

- ๓.๑ สามารถจัดสร้างสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหลังใหม่ เพื่อรองรับภารกิจที่
- ๓.๒ เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้นเหมาะแก่การพัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นโดยเฉพาะสินค้า
- ๓.๓ สามารถพัฒนากลุ่มต่าง ๆ ไปสู่การระดมเงินทุน เป็นแหล่งทุนหมุนเวียนในชุมชน
- ๓.๔ การพัฒนาบริหารจัดการการผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดอย่างทั่วถึง
- ๓.๕ ลดภาวะการว่างงานในท้องถิ่น
- ๓.๖ ได้รับการกระจายอำนาจในการให้บริการประชาชน
- ๓.๖ ขยายองค์กรให้ใหญ่ขึ้นเนื่องจากการเพิ่มบุคลากรและจัดสรรเงินงบประมาณมากขึ้น

### ๔) ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat – T)

- ๔.๑ งบประมาณที่ถ่ายโอนมาล่าช้าและมีจำนวนน้อย
- ๔.๒ ขาดการบูรณาการในการกำหนดทิศทางการพัฒนา
- ๔.๓ ความสามารถในการผลิต และการแปรรูปการเกษตรยังมีจำกัด
- ๔.๔ ตลาดรองรับผลผลิตมีจำกัดและผลผลิตขายได้ราคาต่ำ
- ๔.๕ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๖ นโยบายของรัฐบาลที่กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานของท้องถิ่น
- ๔.๗ การเมืองในระดับประเทศไม่มีเสถียรภาพก่อให้เกิดความไม่แน่นอนในแนวทางการพัฒนา การบริหารงาน
- ๔.๘ ท้องถิ่นไม่มีอิสระในการทำงาน

ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### **๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง มาตรา ๖๙ (๒)
- (๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๓)
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๑๕)

#### **๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ให้เด็กขาดสารอาหาร พร้อมอบรมให้ความรู้หญิงตั้งครรภ์ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องพร้อมฝึกอบรมระยะสั้น มาตรา ๖๗ (๕)
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓๑)
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาและการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

#### **๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) กำจัดแหล่งจำหน่ายแหล่งผลิตและไม่ให้ประชาชนติดยาเสพติด มาตรา ๑๖ (๓๐)
- (๒) ป้องกันปราบปรามการลักทรัพย์ให้สูญหายหรือหมดไป มาตรา ๑๖ (๓๐)
- (๓) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ มาตรา ๑๗ (๒๑)



- (๔) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน  
มาตรา ๖๘ (๘๑)
- (๕) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง  
มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๗) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

#### **๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัวมาตรา ๖๘ (๖)
- (๒) ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็นสหกรณ์ ตลาดชุมชน มาตรา ๖๘ (๕) (๗)
- (๓) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๔) รวบรวมกลุ่มผลผลิตพืชคล้ายคลึงกัน วางแผนการผลิต การจำหน่าย มาตรา ๖๘ (๕) มาตรา ๑๗ (๗)

#### **๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้องเพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบเกี่ยวกับขยะ มาตรา ๑๖ (๑๘)
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

#### **๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

#### **๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณเรื่องบุคคลกรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. มาตรา ๑๗ (๓)

### ๕.๘ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำมาผลมาเป็น แนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

## **๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาคว่ำ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

### **ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการสาธารณสุขการเฝ้าระวังควบคุมโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพประชาชน
๓. ด้านส่งเสริมการเกษตร

### **ภารกิจรอง**

๑. การแก้ปัญหาภัยแล้งเพื่อการเกษตร
๒. ด้านการบริหารจัดการขยะ
๓. แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๔. ด้านการให้บริหารประชาชน
๕. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๖. ด้านการพัฒนาสาธารณสุขปศุสัตว์
๗. การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณี
๘. การอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๐. การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย
๑๑. การจัดหาสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย
๑๒. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ( แก้ไขปัญหายาเสพติด )
๑๓. การพัฒนาความรู้แก่ประชาชน สมาชิก อบต.และพนักงานส่วนตำบล

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ๑ หน่วยได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา คนครอง ๑๔ อัตรา ว่าง ๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา ว่าง - อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา ว่าง - อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา เพื่อเป็นการวางแผนการใช้ อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว ดังนั้นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว คงตำแหน่งเดิมไว้ทุกอัตราไม่มีการกำหนดและปรับลดแต่อย่างใด

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว ใน ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑. ยุทธศาสตร์การบริหารงานทั่วไป	๑)จัดโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามนโยบาย และบริหารงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ๒)การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และการให้บริการประชาชน ๓)การส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆด้านตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	อบต. ละหานปลาค้าว อบต. ละหานปลาค้าว อบต.ละหานปลาค้าว
๒. ยุทธศาสตร์การรักษาความสงบภายใน	๑) การส่งเสริมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน ๒) การลดปัญหา-ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในการบังคับใช้กฎหมายจราจรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	อบต. ละหานปลาค้าว อบต.ละหานปลาค้าว
๓) ยุทธศาสตร์การศึกษา	๑) การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบตามอัธยาศัย ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีการพัฒนาในการจัดการศึกษา ๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันการศึกษาภาคประชาชนใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ๔)การจัดการศึกษาโดยเน้นคุณธรรมนำสู่สัมมาชีพ	อบต.ละหานปลาค้าว อบต.ละหานปลาค้าว อบต.ละหานปลาค้าว อบต.ละหานปลาค้าว

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๔) ยุทธศาสตร์สาธารณสุข	<p>๑) ระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐานทั่วถึงและครบวงจรผู้รับบริการสามารถเข้าถึงได้อย่างครอบคลุมเป็นธรรมเกิดความพึงพอใจ</p> <p>๒) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านสาธารณสุข โดยส่งเสริมสนับสนุนอาสาสมัคร (อสม.) ให้ทำงานอย่างมีคุณภาพและมีขวัญกำลังใจที่ดี</p> <p>๓) การจัดระบบสุขภาพภาคประชาชนเพื่อพึ่งพาตนเองของประชาชน สู่การมีสุขภาพที่ดี (คุ้มครองผู้บริโภค/ควบคุมโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อ การฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน/อนามัย/โรงเรียน</p>	<p>อบต. ละหานปลาค้าว</p> <p>อบต. ละหานปลาค้าว</p> <p>อบต. ละหานปลาค้าว</p>
๕) ยุทธศาสตร์การสังคมสงเคราะห์	<p>๑) คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ โดยสนับสนุนเบี้ยยังชีพอย่างเป็นธรรมเหมาะสม</p> <p>๒) การส่งเสริมศูนย์/ชมรม พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและประชาชน</p> <p>๓) สังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อเอดส์</p> <p>๔) ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทุกวัย ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยชรา</p> <p>๕) การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๖) การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ภายในตำบลละหานปลาค้าว</p>	<p>อบต. ละหานปลาค้าว</p> <p>อบต. ละหานปลาค้าว</p> <p>อบต. ละหานปลาค้าว</p> <p>อบต. ละหานปลาค้าว</p> <p>อบต. ละหานปลาค้าว</p>
๖) ยุทธศาสตร์การเคหะและชุมชน	<p>๑) การแก้ปัญหาขยะ</p> <p>๒) การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สวนสาธารณะและการสร้างพื้นที่สีเขียว</p>	<p>อบต. ละหานปลาค้าว</p>
๗) ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	<p>๑) การส่งเสริมการรวมตัวเรียนรู้ร่วมคิดร่วมทดลองปฏิบัติจริงรวมทั้งการเสริมหนุนกลุ่มที่มีการรวมตัวอยู่แล้วให้เข้มแข็ง เน้นศักยภาพความพร้อมของชุมชน</p> <p>๒) กระบวนการผลิตบนฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของชุมชนอย่างสมดุลเน้นการผลิตเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียงภายในชุมชนสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการลงทุนสร้างอาชีพและรายได้ที่มีการจัดสรรประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมแก่ชุมชน</p>	<p>อบต. ละหานปลาค้าว</p> <p>อบต. ละหานปลาค้าว</p>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๘) ยุทธศาสตร์งานศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	๑) การส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น การดำเนินตามวิถีพุทธ ๒) การสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิง วัฒนธรรมประเพณี ๓) การจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมสุขภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและภายนอก องค์กร ๔) การส่งเสริมและนันทนาการระดับเยาวชน และประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาเสพติด	อบต. ละหานปลาค้าว  อบต.ละหานปลาค้าว  อบต.ละหานปลาค้าว  อบต.ละหานปลาค้าว
๙) ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรม และการโยธา	๑) การจัดทำห้มีและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก - งานถนนลาดยาง - งานถนนหินคลุก - งานถนนดิน ลูกรัง - งานขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบบประปา ๒) การส่งเสริมเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ കുตลอกสระ พัฒนา แหล่งน้ำ แหล่งเก็บกักน้ำ คลองส่งน้ำ ท่อส่งน้ำ และการกระจายการใช้ประโยชน์จากน้ำ ๓) การส่งเสริมสถานที่ออกกำลังกาย นันทนาการและการสื่อสาร ๔) การส่งเสริมและจัดให้มีระบบระบายน้ำเสีย ในหมู่บ้าน ๕) การส่งเสริมและจัดให้มีการจัดผังเมืองรวม	อบต.ละหานปลาค้าว/อบจ.นม. , การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาชุม พวง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๑๐. ยุทธศาสตร์การเกษตร	๑) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการทำเกษตร ๒) เพื่อให้เกษตรกรมีความสามารถพึ่งพาตนเอง ได้มีภูมิคุ้มกันพร้อมรับความเสี่ยงด้านการผลิต การตลาด มีการกระจายรายได้ที่ทั่วถึงมี ความสามารถในการผลิตและการตลาดก้าวสู่ ผู้จัดการฟาร์มที่เป็นมืออาชีพ (smart farmer) และสร้างเกษตรกรรุ่นใหม่	อบต.ละหานปลาค้าว  อบต.ละหานปลาค้าว

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าวมีภารกิจ ความจำเป็น และอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว มีกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ๕ ส่วน ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul>	<p><b>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul>	<p>*ข้อกำหนดงานการเจ้าหน้าที่ไว้ในสำนักปลัด อบต.</p> <p>*แก้ไขจากงานบริหารทั่วไปเป็นงานบริหารงานทั่วไป</p> <p>*แก้ไขจากงานนโยบายและแผนเป็นงานยุทธศาสตร์และ</p> <p>*แก้ไขจากงานกฎหมายและคดีเป็นงานนิติการ</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> <li>- งานเทศกิจ</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานสนับสนุนและบริการ</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานการใช้เทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานจัดการการบริหารการเกษตร</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมโรค</li> <li>- งานบริการสาธารณสุข</li> </ul>	<p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> <li>- งานเทศกิจ</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานสนับสนุนและบริการ</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานการใช้เทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานจัดการการบริหารการเกษตร</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมโรค</li> <li>- งานบริการสาธารณสุข</li> </ul>	<p>*โครงสร้างเดิมมีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอยู่แล้ว</p> <p>*โครงสร้างเดิมมีงานส่งเสริมการเกษตรอยู่แล้ว</p> <p>*แก้ไขจากงานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขเป็นงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<p>*แก้ไขจากงานการเงินเป็นงานการเงินและบัญชี</p> <p>*แก้ไขจากงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้เป็นงานพัฒนารายได้</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑลศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<p><b>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑลศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<p>*แก้ไขจากงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุเป็นงานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>*แก้ไขจากงานก่อสร้างเป็นงานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>*แก้ไขจากงานออกแบบและควบคุมอาคารเป็นงานสำรวจและออกแบบ</p> <p>*แก้ไขจากงานประสานสาธารณูปโภคเป็นงานสาธารณูปโภค</p> <p>*โครงสร้างเดิมมีงานผังเมืองอยู่แล้ว</p>



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและสันตนาการ</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <ul style="list-style-type: none"> <li>* ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านครบุรี</li> <li>* ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเพชร</li> <li>* ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองละหาน</li> </ul> </li> </ul> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและสันตนาการ</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <ul style="list-style-type: none"> <li>* ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านครบุรี</li> <li>* ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเพชร</li> <li>* ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองละหาน</li> </ul> </li> </ul> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</p>	<p>*โครงสร้างเดิมมีงานบริหารการศึกษาอยู่แล้ว</p> <p>*โครงสร้างเดิมมีงานส่งเสริมการศึกษาอยู่แล้ว</p> <p>*โครงสร้างเดิมมีงานกิจการโรงเรียนอยู่แล้ว</p> <p>*แก้ไขจากงานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนเป็นงานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</p>



**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาข้าว วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะต้องใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ในส่วนราชการจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาข้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยนำการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในลงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

หมายเหตุ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในคราวประชุมครั้งที่ ๕ /๒๕๖๔  
เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

## ๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๑,๒๕๐	๑๔,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	-	๓๓,๔๙๕	๓,๕๐๐	๔๔๓,๙๔๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา  
ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๒๕,๙๗๐		๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๒๗,๔๘๐		๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๑๑๐		๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๒๒,๒๓๐		๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๓,๓๗๐		๒๘๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑๒,๙๗๐		๑๕๕,๖๔๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๘	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๖,๑๖๐		๑๙๓,๙๒๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐
๙	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑๒,๒๑๐		๑๔๖,๕๒๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๐	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๓	คนงาน	๑	๙,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒. กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง/ อื่นๆ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐		๓๕,๕๓๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕		๒๙,๗๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕		๒๙,๗๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๒๒,๙๒๐		๒๗,๕๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๖	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	๑	๔๔,๔๖๐		๑๓๗,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๗	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	๑	๑๒,๑๑๐		๑๔๕,๓๒๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐

๓. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง/ อื่นๆ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๘,๕๒๐	๓,๕๐๐	๕๐,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕		๒๙,๗๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๘๓๐		๑๕๓,๙๖๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๔๐๐		๑๓๖,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๕๘๐		๑๓๘,๙๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง/ อื่นๆ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	-	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๓๐,๒๒๐		๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓	ครู (คศ.๑)	๑	๐		๐	๐	๐	๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๙,๖๘๐		๒๓๖,๑๖๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๐		๐	๐	๐	๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๐		๐	๐	๐	๐
๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๐		๐	๐	๐	๐

๕) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง/ อื่นๆ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๓๑,๓๔๐	๓,๕๐๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	๑	๑๗,๕๗๐		๒๑๐,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๖,๘๑๐		๒๐๑,๗๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๔,๗๒๐		๑๗๖,๖๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๖๐

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง/ อื่นๆ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑๕,๐๖๐		๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐

๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๔๔,๑๐๐,๐๐๐	๔๖,๓๐๕,๐๐๐	๔๘,๖๒๐,๒๕๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไป เพิ่ม ๕%

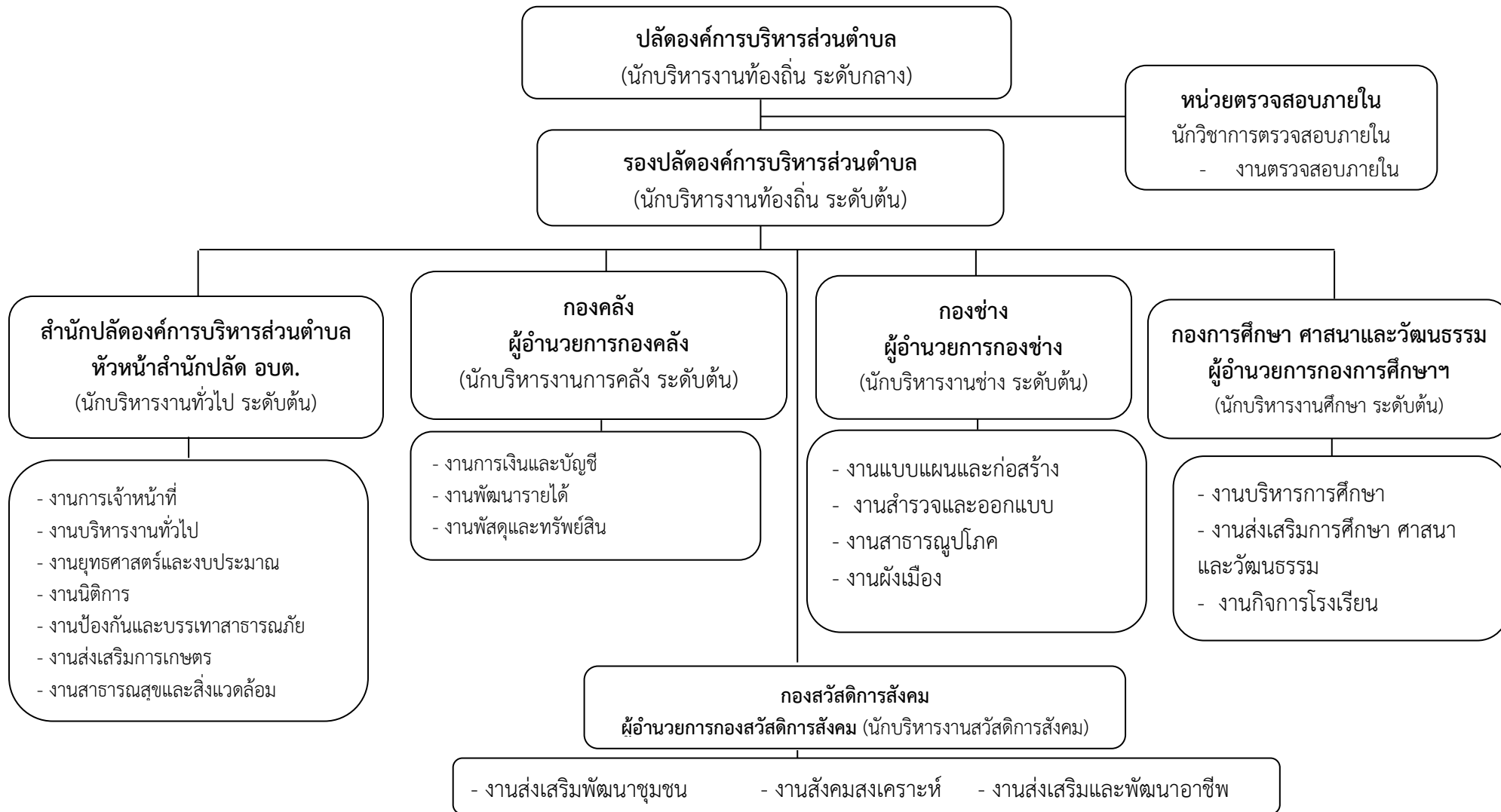
ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่น

-อยู่ในตาราง Excel-

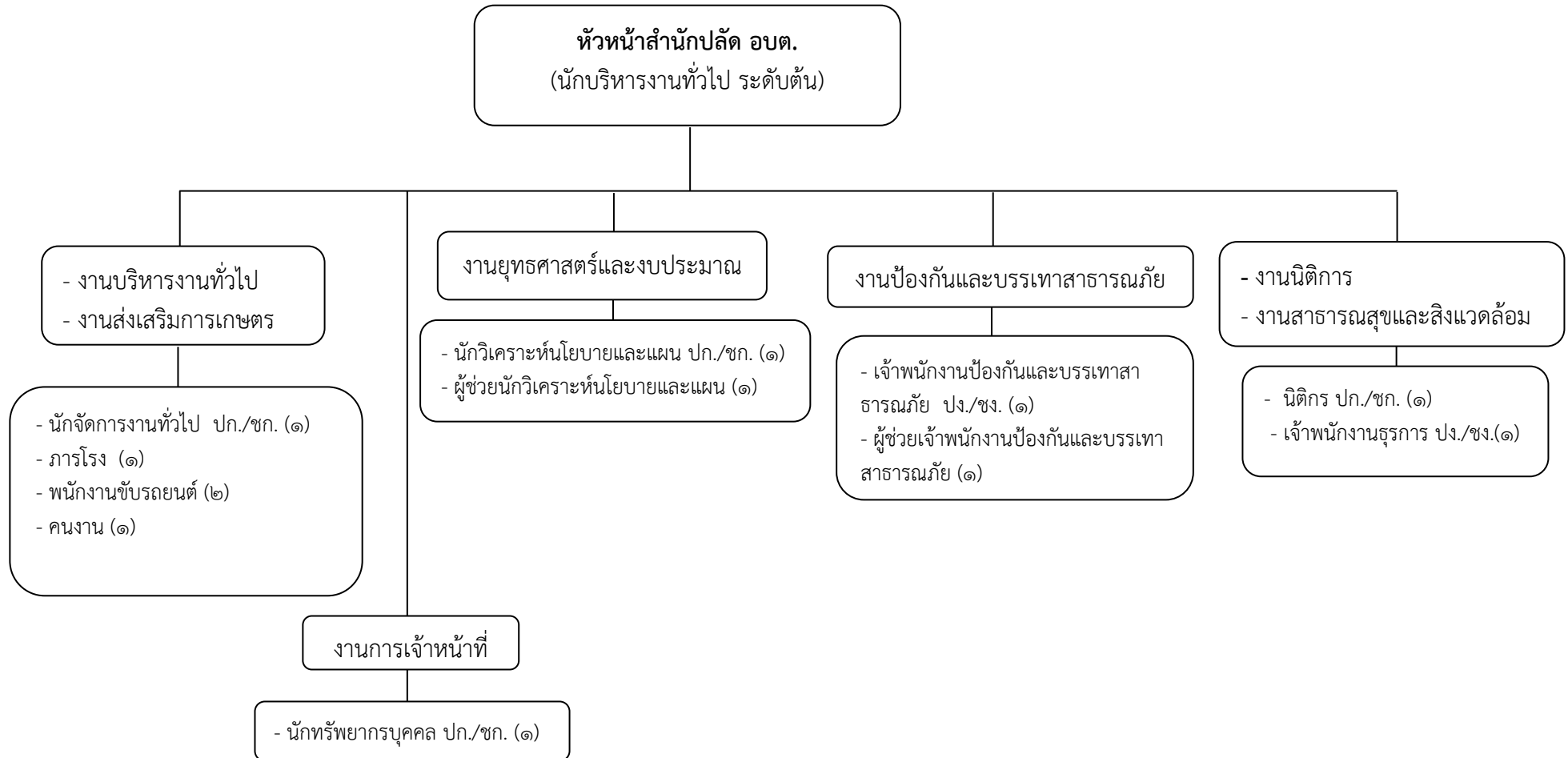


บทที่ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วน

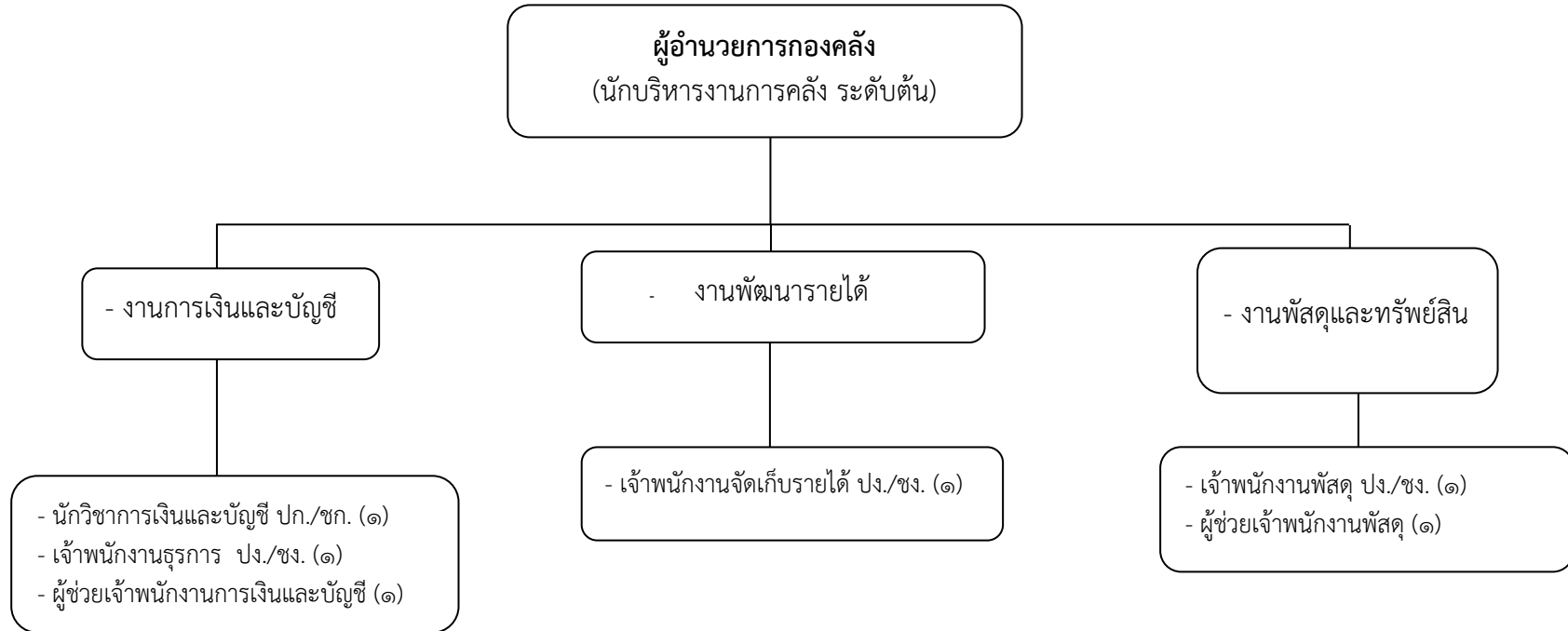
แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน  
องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔



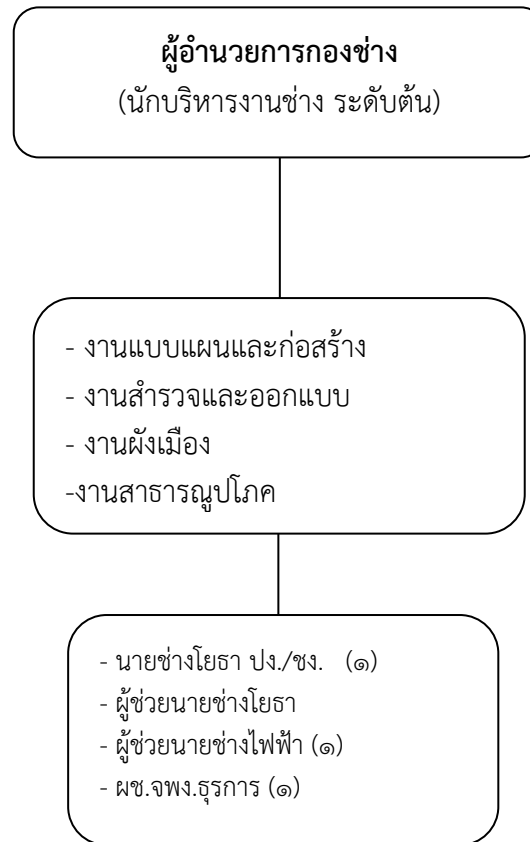
## โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



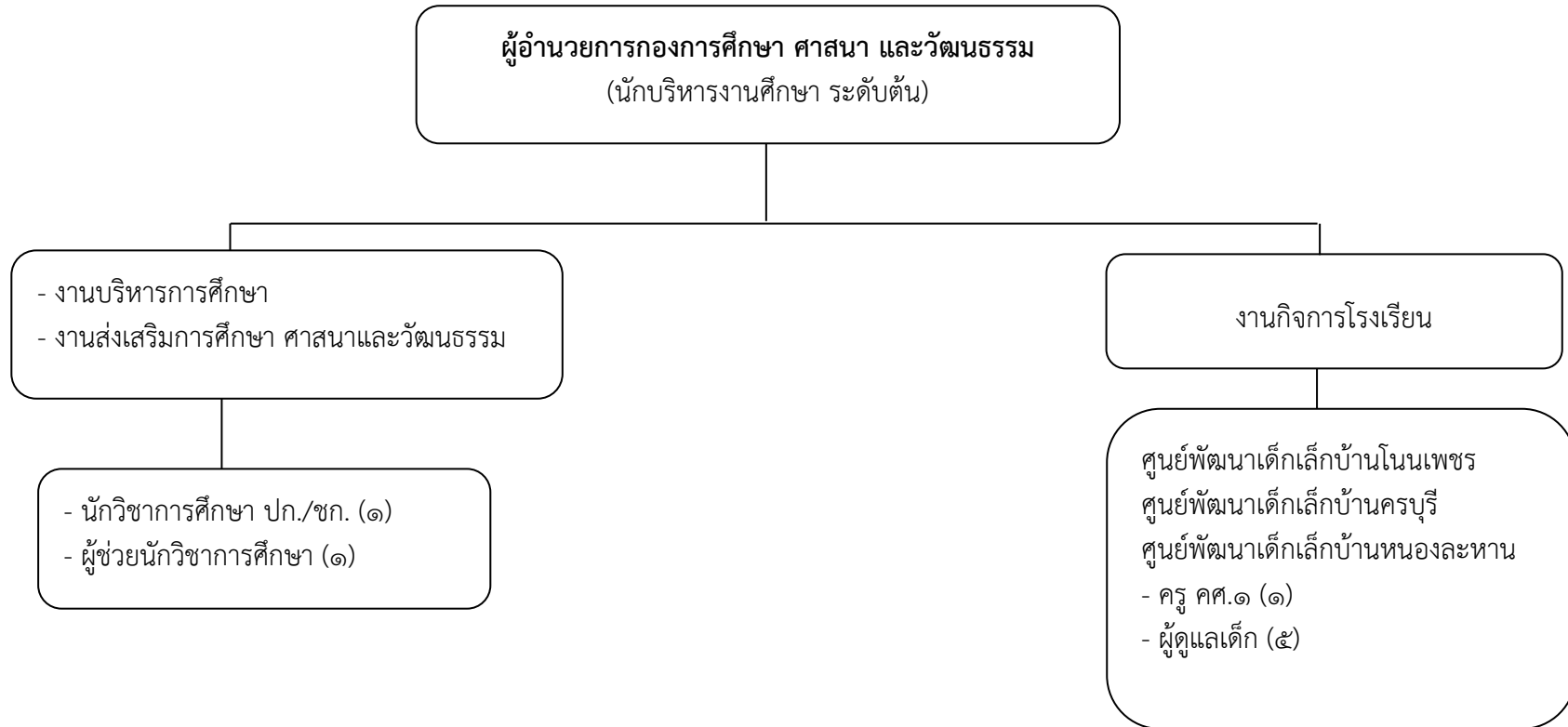
## โครงสร้างกองคลัง



## โครงสร้างกองช่าง



## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



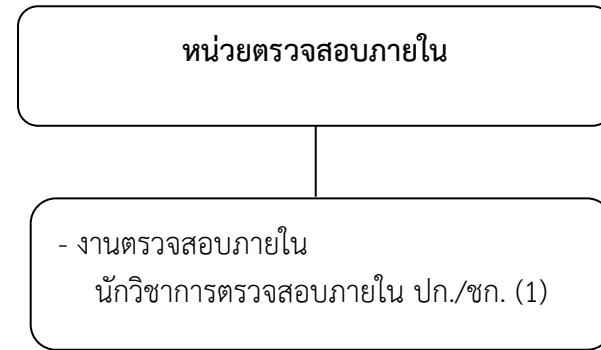
## โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๓๖-๓๗-๓๘-๓๙

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

-อยู่ในตาราง Excel-



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชนภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้แก่ภาคส่วนราชการอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกภาคส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น

### ๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมด้วยการบริหาร (Training) เช่น ส่งไปเข้าสัมมนานักบริหารเข้ารับการอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ฝึกอบรมหัวหน้างานระดับต้น ระดับกลางและการฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ สถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๓ วัน

๑.๕ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive development) ในด้านการบริหารทางการเงิน การบริหารบุคคล และควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๖ มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นการตอบแทนที่ได้ปฏิบัติงานมาด้วยความวิริยะอุตสาหะ

๑.๗ จัดให้มีการบำรุงขวัญ (Morale) ตามควรแก่กรณี เช่น ผู้ทำงานได้เรียบบร้อยและรวดเร็ว เป็นผลดีแก่ทางราชการอย่างยิ่งก็พิจารณาบำเหน็จความชอบให้เป็นพิเศษหรือชมเชยให้ปรากฏแล้วแต่กรณี

### ๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาแก่พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ถึงวิทยาการและเทคนิคใหม่ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ การให้การศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องใช้ให้เพียงพอ

๒.๔ ใช้ระบบ Teamwork ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๒.๕ จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน

๒.๖ เมื่อพนักงานส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นพิเศษผู้บังคับบัญชาจะปูนบำเหน็จความชอบเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง ประกาศยกย่องชมเชยให้ปรากฏให้หมู่ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นกำลังใจ และเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป

๒.๗ การฝึกฝนตนเอง (Self Development) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ตนเอง โดยการลงมือทำงานเพื่อหาประสบการณ์และความชำนาญด้วยตนเอง เช่น การค้นคว้าวิธีทำงานระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ การทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น

๒.๘ จัดให้มีการฉลองประจำปี โดยให้พนักงานส่วนตำบลและครอบครัวมาร่วมสนุกด้วย เพื่อให้มีความสบายใจและพอใจที่จะทำงานของตนยิ่งขึ้น

### ๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การ แนะนำชี้แจงให้พนักงานใหม่ได้รู้จัก

กฎระเบียบการปฏิบัติตน ตลอดจนหัวหน้างาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓ - ๔ เดือนต่อครั้งเพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๓.๔ การจัดสรรบุคคลเขาทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยถือหลัก Put the right man on the right job เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

๓.๕ การสอนหรือแนะนำงาน เพื่อให้มีความสบายใจ ให้พ้นจากความวิตกกังวลต่าง ๆ ได้แก่ สอนงานแนะนำหรือแสดงวิธีทำงานให้ดู (Present the job) การทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง (Let the worker performs) การติดตามผล (Follow up)

๓.๖ กำหนดหน้าที่ (Function) กำหนดความรับผิดชอบ (Responsibilities) กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Authority) การทำงานโดยแจ้งให้ทราบด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือ คำสั่ง

๓.๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประเมินทำให้ผู้ประเมินทราบว่าพนักงานต้องการอะไร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตัวเองอย่างไร

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

ข้าราชการการเมือง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลละหานปลาค้าว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย