

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563



องค์การบริหารส่วนตำบลย่านวชิร
อำเภอ กบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี

สารบัญ

หน้า

1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	3
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	10
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	16
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	16
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	17
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	45
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	52
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	57
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	62
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	65

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563
องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี

1. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎกระทรวงรวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติจำเป็นต้องมีบุคลากรเป็นกลไกในการดำเนินการ โดยอาศัยกรอบกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558 “ข้อ 4 เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก และ ข้อ 5 การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งสายงานปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ”

1.2 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 14 มกราคม 2559 “ข้อ 4 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน”

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 14 มกราคม 2559

“ข้อ 11 ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มี 4 ประเภท ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(2) ตำแหน่งประเภท...

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

“ข้อ 12 ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส”

1.4 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.2/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ตามหนังสือแจ้งชักซ้อมแนวทางปฏิบัติรูปแบบการจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่งในระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) เพื่อให้เป็นไปโดยถูกต้องและมีรูปแบบอย่างเดียวกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ตามหนังสือได้แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

1.6 ตามระเบียบฯ ข้างต้นได้กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.7 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

- 2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
- 2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ถูกต้องและเหมาะสม
- 2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี
- 2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- 2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลย่านรี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่

/ดำเนินการอยู่...

ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลย่านรีและของจังหวัดปราจีนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยจะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า แต่อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง

ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดย ไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยมีด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- 1.2 การโทรคมนาคมไม่สะดวก
- 1.3 มีการสาธารณสุขโรคสาธารณสุขการไม่พอเพียงแก่ความต้องการ
- 1.4 ประสบปัญหาภัยแล้ง

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

2.1 การประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

2.2 ขาดความรู้และเทคโนโลยี ในการพัฒนาด้านการเกษตร

2.3 เกษตรกรถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง

2.4 ปัญหาคนว่างงาน

2.5 ไม่มีหน่วยงานรองรับสินค้าที่ผลิตออกมา

2.6 ราคาสินค้าสูงเกินกว่าราคารามาตรฐาน

2.7 ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

2.8 เกษตรกรไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

3. ปัญหาด้านสาธารณสุข

3.1 ประชาชนไม่มีความรู้ด้านโภชนาการ

3.2 ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดและมีคุณภาพสำหรับบริโภค

3.3 การแพร่ระบาดของโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

3.4 ปัญหาอนามัยแม่และเด็ก

3.5 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของเด็ก สตรี ผู้พิการและผู้สูงอายุ ไม่ทั่วถึง

3.6 การเผยแพร่ความรู้และการจัดการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง

3.7 ประชาชนไม่มีความรู้ด้านการบำบัดและรักษาผู้ป่วยเบื้องต้น

4. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

4.2 มีระบบประปาไม่เพียงพอแก่ความต้องการ

4.3 เกษตรกรปล่อยสารเคมี (ยาปราบศัตรูพืช) ลงสู่ห้วย, หนอง, ลำคลอง

4.4 ขาดการใช้น้ำอย่างมีคุณค่าและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

5.1 ไม่มีการเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมาย

5.2 ประชาชนให้สิทธิเลือกตั้งเป็นจำนวนน้อย

5.3 ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

5.4 ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.5 องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถพัฒนาได้ทั่วถึงเนื่องจากขาดงบประมาณ

5.6 ขาดอุปกรณ์ในการบริหารจัดการ

6. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 6.1 เด็กไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับมัธยม
- 6.2 สภาพอาคารเรียนชำรุดทรุดโทรม
- 6.3 ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมพื้นบ้าน
- 6.4 โรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย
- 6.5 ประชาชนไม่สนใจในการปฏิบัติด้านศาสนกิจ

7. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 7.1 ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแล บำรุง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7.2 มีการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- 7.3 ปัญหาโรงงานลักลอบปล่อยน้ำเสียลงในคลองพระปรอง
- 7.4 ประชาชนตัดไม้ทำลายป่า
- 7.5 ปัญหาความแห้งแล้ง เกิดภาวะฝนแล้งในช่วงเดือนมีนาคม – พฤษภาคม ของทุกปี
- 7.6 ปัญหาน้ำท่วม ในช่วงเดือนกันยายน-ตุลาคม ของทุกปี

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ปรับปรุง ซ่อมแซม และก่อสร้างถนนและผิวการจราจรให้ได้มาตรฐาน
- 1.2 ปรับปรุงสะพานเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน, ตำบล
- 1.3 ขุดลอกคลอง, สร้าง/ซ่อมแซมฝายทดน้ำ, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- 1.4 ต้องการให้มีโทรศัพท์พื้นฐานและโทรศัพท์สาธารณะทุกหมู่บ้าน
- 1.5 ให้มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะรายทางทุกหมู่บ้าน
- 1.6 ให้มีระบบการระบายน้ำที่ดี

2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 ให้มีส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น
- 2.2 ส่งเสริมให้มีตลาดชุมชนสินค้าพื้นเมือง/ร้านค้าชุมชน ภายในตำบล
- 2.3 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิต
- 2.4 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านวิชาการ และมีการศึกษาดูงาน
- 2.5 ให้มีการสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- 2.6 ต้องการความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 2.7 ให้มีการประกันราคาสินค้าที่ผลิตได้ในท้องถิ่น
- 2.8 ดำเนินการส่งเสริมภูมิปัญญาชาวบ้าน/ภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- 3.1 ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- 3.2 ให้มีการให้ความรู้ด้านการสาธารณสุขและสุขศึกษาแก่ประชาชน
- 3.3 ให้มีป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟติด
- 3.4 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- 3.5 ต้องการให้มีการดูแลสุขภาพเด็ก สตรี ผู้พิการและผู้สูงอายุ รวมถึงผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ

4. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- 4.1 ให้มีแหล่งเพียงพอแก่การอุปโภค - บริโภคตลอดปี
- 4.2 ให้มีการขุดลอกคลอง/แหล่งน้ำเดิม
- 4.3 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- 4.4 ให้มีกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ

5. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- 5.1 ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อาทิ การเข้าร่วมในประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล เป็นต้น
- 5.2 ให้มีการปรับปรุงคุณภาพงานการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 5.3 ให้มีประสิทธิภาพการบริการแก่ประชาชน
- 5.4 ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล และการบริหาร

การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

- 5.5 ให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- 5.6 ให้มีการพัฒนารายได้
- 5.7 จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ
- 5.8 ให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับทราบ
- 5.9 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอแก่การปฏิบัติราชการ

6. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 6.1 จัดให้มีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- 6.2 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปให้มีความรู้อย่างน้อย

การศึกษาภาคบังคับ

- 6.3 ส่งเสริม ฟันฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรมและประเพณีพื้นบ้าน
- 6.4 ส่งเสริมการการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา

7. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 7.1 สร้างจิตสำนึก และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7.2 ป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากความตั้งใจและไม่ตั้งใจของ

ประชาชนในท้องถิ่น

- 7.3 อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น แหล่งน้ำและป่าไม้ เป็นต้น

/7.4 ธรรมชาติให้ความรู้...

- 7.4 รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยทิ้ง
- 7.5 ดำเนินการจัดทำแนวเขตอนุรักษ์ให้ชัดเจน
- 7.6 รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหามลพิษในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67(1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงทางไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุข ปลอดภัยและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุขการต่าง ๆ (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(12))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(15))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11))
- (6) การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17(12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

/5.7 ด้านการบริหาร...

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))
- (6) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16 (1))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างไรได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67, 68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
มาตรา 16, 17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างไรนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลยี่สารคือ **“ตำบลยี่สารน่าอยู่ เขตชุมชนปัญญา เกษตรพัฒนา ส่งเสริมศาสนาให้ยั่งยืน”** ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลยี่สารเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลยี่สาร ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

/ยุทธศาสตร์...

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน วิเคราะห์ตามกฎหมายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี มีการจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก เช่น โครงการจ้างเหมาก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก, ถนนลูกรัง มีการจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ เช่น โครงการจ้างเหมาวางท่อระบายน้ำ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา เช่น โครงการจ้างเหมาก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน มีการจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น เช่น โครงการติดตั้งเสาไฟฟ้ากิ่งเดี่ยว, ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างรายทาง และองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีมีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- พัฒนาด้านการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา และซ่อมแซมถนน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- พัฒนา ปรับปรุงแหล่งน้ำ คูคลอง คลองส่งน้ำ และระบบประปาเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ก่อสร้าง ขยายเขต ติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ระบบเสียงตามสาย หอกระจายข่าว อาคารเอนกประสงค์ ลานกีฬา ศาลาพักผ่อนทาง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม การศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิต สังคม การศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น วิเคราะห์ตามกฎหมายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี มีการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส เช่น ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อช่วยเหลือผู้ยากไร้ ยากจน, ขอรับการสนับสนุนรถเข็นสำหรับผู้พิการ, โครงการจัดสวัสดิการ แบ่งปันน้ำใจผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนตำบลย่านรี มีการจัดการศึกษา เช่น ส่งเสริมให้เด็กเล็กอายุ 3 ปีเข้ารับการศึกษาระดับปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน มีการส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น เช่น โครงการประเพณีวันลอยกระทง, โครงการประเพณีวันเข้าพรรษา และองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีมีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ และการสังคมสงเคราะห์
- พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระบบการศึกษา กิจกรรมและอุปกรณ์ทางการศึกษา
- ส่งเสริมและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ส่งเสริมสถาบันครอบครัวและพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง จัดระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหาร วิเคราะห์ตามกฎหมายได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีมีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง เช่น ประชุมประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็น ปัญหาความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และนำมาจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561-2564 ตามยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารเป็นการบริหารอัตรากำลังคนโดยการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน และฝึกอบรมพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ โดยจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล 3 ปี และองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีมีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- พัฒนาคุณภาพการให้บริการ ยกกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากร คณะกรรมการ และผู้นำชุมชน
- ส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม
- จัดหาวัสดุให้เหมาะสม เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ วิเคราะห์ตามกฎหมายได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีมีการส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพให้กับประชาชน เช่น โครงการฝึกอบรมการผลิตไม้กวาดดอกหญ้า มีการบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน เช่น โครงการเศรษฐกิจชุมชน และโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามรอยเศรษฐกิจพอเพียง และองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีมีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- ส่งเสริมการฝึกอาชีพและการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมการทำเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือก เกษตรอินทรีย์ และเกษตรแบบพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ส่งเสริมการลงทุนในการประกอบกิจการพาณิชย์ และส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวพร้อมทั้งพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ตามกฎหมายได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี มีการคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการรักษาน้ำ รักษา รักษาแผ่นดิน และโครงการสร้างเสริมอนุรักษ์พันธุ์ปลาศูนย์เรียนรู้ประมงต้นแบบหรือสร้างบ้านปลา มีการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เช่น โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบลย่านรี และกิจกรรมพนักงานบำเพ็ญประโยชน์ เก็บขยะ, ปลูกต้นไม้บริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี และองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีมีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- พัฒนาระบบบำบัดและกำจัดขยะของชุมชนให้ถูกสุขอนามัย
- ก่อสร้าง ปรับปรุงภูมิทัศน์ บริเวณเขตชุมชนและสถานที่พักผ่อน
- ส่งเสริมและให้ความสำคัญในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

/ยุทธศาสตร์ที่ 6...

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านสาธารณสุขและภูมิปัญญาแพทย์แผนไทย

ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขและภูมิปัญญาแพทย์แผนไทย วิเคราะห์ตามกฎหมายได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ เช่น ฟันหมอกัดวันกำจัดยุงลายช่วงฤดูฝนเป็นประจำทุกปี มีการปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย เช่น สร้างบ้านให้ผู้ยากไร้ ยากจน มีการสาธารณสุข การอนามัยและการรักษาพยาบาล เช่น ตรวจสุขภาพให้กับประชาชนทุกเดือน และองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีมีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- พัฒนาสนับสนุน ส่งเสริม การวิจัยและผลิตภัณฑ์ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรด้านการแพทย์แผนไทย และส่งเสริมการเพาะปลูกพืชสมุนไพร
- พัฒนาการให้บริการสาธารณสุข ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรคติดต่อ
- ส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬา สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและโรคเอดส์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่น ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีด้วยเทคนิค SWOT analysis

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความสามัคคี 2. มีระบบสาธารณสุขภาค สาธารณูปการครอบคลุมทั่วครัวเรือน 3. อบต.ย่านรีมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน 4. ทำเลที่ตั้งเหมาะกับการทำการเกษตร 5. มีศูนย์การเรียนรู้ตำบล และ ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยี 6. มีประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงาม 7. ประชาชนมีความเลื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น 2. ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน 3. ปัญหาน้ำท่วมบางพื้นที่ในฤดูฝน 4. ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5. ไม่มีแหล่งกำจัดขยะชุมชน ทำให้มีปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น 6. การแพร่ระบาดของยาเสพติด 7. มีคนต่างแดนเดินทางเข้ามาทำงานและพักอาศัยในพื้นที่มากขึ้น ทำให้เกิดความแออัด
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร 2. รัฐบาลให้การส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 3. ประชาชนมีความสนใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ 4. ประชาชนมีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมท้องถิ่นตนเอง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นำขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาตำบล 2. ถนนสายหลักมีสภาพชำรุดทรุดโทรมมาก และไม่สามารถซ่อมแซมได้ เนื่องจากถนนสายหลักอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่น 3. ประชาชนส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา 4. ขาดงบประมาณในการก่อสร้างเขื่อนกักเก็บน้ำเพื่อใช้อุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 42 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในสำนักปลัด และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัด และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีต่อไป

/8. โครงสร้าง...

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยกำหนดส่วนราชการออกเป็น 4 สำนัก/กอง แต่ละสำนัก/กองมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

สำนักปลัด

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ งานประชุมสภา การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร งานเลือกตั้ง การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองคลัง

มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองช่าง

มีหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมายงานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และแผนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

8.1 โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีมีภารกิจเพิ่มเติมด้านสาธารณสุข ตามยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านสาธารณสุขและภูมิปัญญาแพทย์แผนไทย จึงกำหนดงานเพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง ได้แก่ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข อยู่ในสำนักปลัด และได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการทั้งหมด ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม <p>2. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานควบคุมงบประมาณ <p>3. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานธุรการ - งานบริหารทั่วไป <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานธุรการ 	<p>1. สำนักปลัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <p>2. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานควบคุมงบประมาณ <p>3. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานธุรการ - งานบริหารทั่วไป <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานธุรการ 	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์เพื่อการกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ เลื่อน/ปรับตำแหน่ง โอน ลาออกฯ
3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อให้ความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
9. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน สิ่งสำคัญที่ควรทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชั้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 เดือน	30	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	230	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน	6	ชั่วโมง
(08.30–16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6)	1,380	ชั่วโมง
หรือ	(1,380 x 60)	82,800 นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชั้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป จากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ได้เก็บสถิติปริมาณงานซึ่งจำแนกตามลักษณะงานโครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามรายละเอียดดังนี้

/สถิติปริมาณงาน...

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการของ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแล้ว การที่จะทำให้งานแต่ละส่วน สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ต้องใช้กำลังคนปฏิบัติงานทั้งหมดดังนี้

สำนักปลัด มีงานบริหารทั่วไปและงานกำหนดแนวทางการดำเนินงาน วางแผน กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายและติดตามงานในสำนักปลัด โดยต้องใช้กำลังคนตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด เพื่อบริหารงานดังนี้

1. งานบริหารทั่วไป ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, ลูกจ้างประจำ ได้แก่ ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรฐานน้ำ, พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์, ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา และตำแหน่ง ตกแต่งสวน

2. งานธุรการ ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

3. งานการเจ้าหน้าที่ ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ

4. งานแผนและงบประมาณ ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

5. งานกฎหมายและคดี ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ

6. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภท ทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

7. งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

8. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภท วิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ

กองคลัง มีงานกำหนดแนวทางการดำเนินงาน วางแผน กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายและ ติดตามงานในกองคลัง และควบคุมงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องใช้กำลังคนตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง เพื่อบริหารงานดังนี้

1. งานการเงินและการบัญชี ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

/2.งานพัฒนา...

2. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ต้องใช้กำลังคนเป็นลูกจ้างประจำ ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการ จัดเก็บรายได้ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้

3. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

กองช่าง มีงานกำหนดแนวทางการดำเนินงาน วางแผน กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายและติดตามงานในกองช่าง โดยต้องใช้กำลังคนตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง เพื่อบริหารงานดังนี้

1. งานก่อสร้าง ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา, ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

2. งานออกแบบและควบคุมอาคาร ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา

3. งานประสานสาธารณูปโภค ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา, ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

4. งานผังเมือง ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน, พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา, ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

5. งานธุรการ ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

6. งานบริหารทั่วไป ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีงานบริหารการศึกษาและงานกำหนดแนวทางการดำเนินงาน วางแผน กำกับ ควบคุม ดูแล มอบหมายและติดตามงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยต้องใช้กำลังคนตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อบริหารงานดังนี้

1. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ

/2.งานกิจการ...

2. งานกิจการโรงเรียน ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ

3. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ, ข้าราชการครู จำนวน 4 อัตรา, พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน 3 อัตรา, พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน 2 อัตรา

4. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ

5. งานธุรการ ต้องใช้กำลังคนเป็นพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ

เนื่องจากอัตรากำลังคนทั้งหมด ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล 20 อัตรา ข้าราชการครู 4 อัตรา ลูกจ้างประจำ 2 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 15 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 3 อัตรา แต่ปัจจุบันอัตรากำลังคนมีไม่เต็มจำนวน ซึ่งมีตำแหน่งว่างเป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน 6 อัตรา โดยได้มีการมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบในกรอบอัตรากำลังที่ยังว่างอยู่ไปแล้ว ซึ่งบางส่วนราชการก็มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นแต่อัตรากำลังคนมีเท่าเดิม และบางส่วนราชการก็มีปริมาณงานเพียงพอกับจำนวนพนักงานเดิมอยู่แล้ว ดังนี้

1. สำนักปลัดมีภารกิจใหม่ งานด้านสาธารณสุขจึงได้กำหนดงานเพิ่มตามโครงสร้าง ได้แก่ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข และขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มตามงาน ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ

2. กองคลัง มีตำแหน่งว่าง ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่ไม่จำเป็นเนื่องจากงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุมีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงานรับผิดชอบงานนี้อยู่แล้ว ประกอบกับมีพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุเป็นผู้ช่วยโดยตรงอยู่แล้ว จึงขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงานที่ว่าง

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคน สรุปได้ว่าการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน 1 ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ และมีการยุบเลิกกรอบอัตรากำลัง จำนวน 1 ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ซึ่งการกำหนดตำแหน่งเพิ่มทำเพียงเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และได้มีการยุบเลิกกรอบอัตรากำลังเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 – 2563

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธาชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	4	4	4	4	-	-	-	
รวม	23	23	23	23	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ลูกจ้างประจำ								
สำนักปลัด พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ถ่ายโอน)	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
สำนักปลัด ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ตบแต่งสวน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
รวม	15	15	15	15	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
กองช่าง พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	2	2	2	2	-	-	-	
รวม	3	3	3	3	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	32,510	390,120	15,120	15,840	16,320

1) สำนักปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน 15 ตำแหน่ง 15 อัตรา มีรายละเอียดดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	28,560	342,720	13,440	13,320	13,080
2	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	26,610	355,320	12,000	12,000	12,000
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	29,610	355,320	12,000	12,000	12,000
4	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	22,040	264,480	10,560	10,800	10,920
5	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	1	21,140	253,680	8,880	8,640	8,880
6	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	1	21,500	258,000	8,760	9,000	8,760
7	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	0	0	355,320	12,000	12,000
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน	1	21,020	257,640	8,160	8,400	8,880
	ลูกจ้างประจำ						
9	พนักงานจดมาตรฐานวัดน้ำ (ถ่ายโอน)	1	14,030	168,360	6,480	6,840	6,960
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	11,500	138,000	5,520	5,760	6,000
11	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	15,000	180,000	7,200	7,560	7,800
12	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	15,000	180,000	7,200	7,560	7,800
13	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	10,490	125,880	5,040	5,280	5,520
14	ตักแต่งสวน (ทักษะ)	1	9,400	112,800	4,560	4,800	4,920
15	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	1	9,400	112,800	4,560	4,800	4,920

2) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา มีรายละเอียดดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	28,030	336,360	12,960	13,320	13,440
2	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	1	18,790	225,480	7,440	7,560	7,800
3	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	16,570	198,840	8,880	9,000	9,000
	ลูกจ้างประจำ						
4	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	19,100	229,200	7,440	7,680	7,800
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
5	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	15,000	180,000	7,200	7,560	7,800
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	11,530	138,360	5,640	5,760	6,000
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	9,830	117,960	4,800	4,920	5,160

3) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน 8 ตำแหน่ง 9 อัตรา มีรายละเอียดดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	30,790	369,480	13,080	13,440	13,320
2	วิศวกรโยธาชำนาญการ	1	24,010	288,120	11,520	12,000	12,120
3	นายช่างโยธาชำนาญงาน	1	13,470	161,640	7,200	7,320	9,000
4	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	24,825	297,900	9,720	9,720	9,720
5	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	24,825	297,900	9,720	9,720	9,720
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	10,970	131,640	5,280	5,520	5,760
7	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	11,500	138,000	5,520	5,760	6,000
8	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	10,860	130,320	5,280	5,520	5,760
	พนักงานจ้างทั่วไป						
9	พนักงานขับรถยนต์	1	9,000	108,000	0	0	0

4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลยานี มีอัตรากำลัง
ปัจจุบันจำนวน 6 ตำแหน่ง 12 อัตรา มีรายละเอียดดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	-	32,800	393,600	13,620	13,620	13,620
2	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	1	24,970	299,640	12,000	12,120	12,600
3	ครูผู้ดูแลเด็ก	4	74,830	897,960	38,640	40,080	40,200
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
4	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	30,480	365,760	14,760	15,360	15,960
	พนักงานจ้างทั่วไป						
5	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	2	18,000	216,000	0	0	0

- ปี 2561 มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น
- ปี 2562 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น
- ปี 2563 ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

- ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
1	50,507,427.60 ล้านบาท	53,032,798.98 ล้านบาท	55,684,438.93 ล้านบาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม 5

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	1	1	558,120	1	1	1	-	-	-	15,120	15,840	16,320	573,240	589,080	605,400	(32,510)
	สำนักปลัด																	
2	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	(28,560)
3	นิติกร	ปฏิบัติการ /ชำนาญการ	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ /ชำนาญการ	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	264,480	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)
6	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	253,680	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	(21,140)
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	1	1	258,000	1	1	1	-	-	-	8,760	9,000	8,760	266,760	275,760	284,520	(21,500)
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ /ชำนาญการ	1	-	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	1	1	257,640	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,880	265,800	274,200	283,080	(21,020)
	ลูกจ้างประจำ																	
1	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ถ่ายโอน)	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
2	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
3	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
4	พนักงานขับรถยนต์ (ทัชชะ)	-	1	1	125,880	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,520	130,920	136,200	141,720	(10,490)
5	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (ทัชชะ)	-	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
6	ตกแต่งสวน (ทัชชะ)	-	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองคลัง																	
1	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	1	378,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	391,320	404,640	418,080	(28,030)
2	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	1	1	225,480	1	1	1	-	-	-	7,440	7,560	7,800	232,920	240,480	248,280	(18,790)
3	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1	-	0	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
4	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	1	1	198,840	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720	(16,570)
	ลูกจ้างประจำ																	
1	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	1	1	229,200	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	7,800	236,640	244,320	252,120	(19,100)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
1	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
2	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	138,360	1	1	1	-	-	-	5,640	5,760	6,000	144,000	149,760	155,760	(11,530)
3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	117,960	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,760	127,680	132,840	(9,830)
	กองช่าง																	
1	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	411,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
2	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)
3	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	161,640	1	1	1	-	-	-	7,200	7,320	9,000	168,840	176,160	185,160	(13,470)
4	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
5	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	131,640	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,920	142,440	148,200	(10,970)
2	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
3	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	130,320	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	135,600	141,120	146,880	(10,860)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
1	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																	
1	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
2	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	1	1	299,640	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(24,970)
3	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	4	4	-	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
1	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	1	1	22,200	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	27,600	33,240	39,120	-เงินอุดหนุน 9,400 บาท -จ้างบ อบต. 1,850 บาท
2	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	1	1	117,960	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,760	127,680	132,840	จ้างบ อบต.
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
1	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	จ้างบ อบต.
รวม (4)			44	37	7,953,360	43	43	43	-	-	-	635,820	298,860	305,460	8,589,180	8,888,040	9,193,500	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 % (5)															1,717,836	1,777,608	1,838,700	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (6)															10,307,016	10,665,648	11,032,200	
คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (7)															20.41	20.11	19.81	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 เป็นเงิน = 50,507,427.60 บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 (48,102,312 X 5 % = 2,405,115.60 + 48,102,312)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 เป็นเงิน = 53,032,798.98 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 (50,507,427.60 X 5 % = 2,525,371.38 + 50,507,427.60)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน = 55,684,438.93 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 (53,032,798.98 X 5 % = 2,651,639.95 + 53,032,798.98)

สรุป ค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

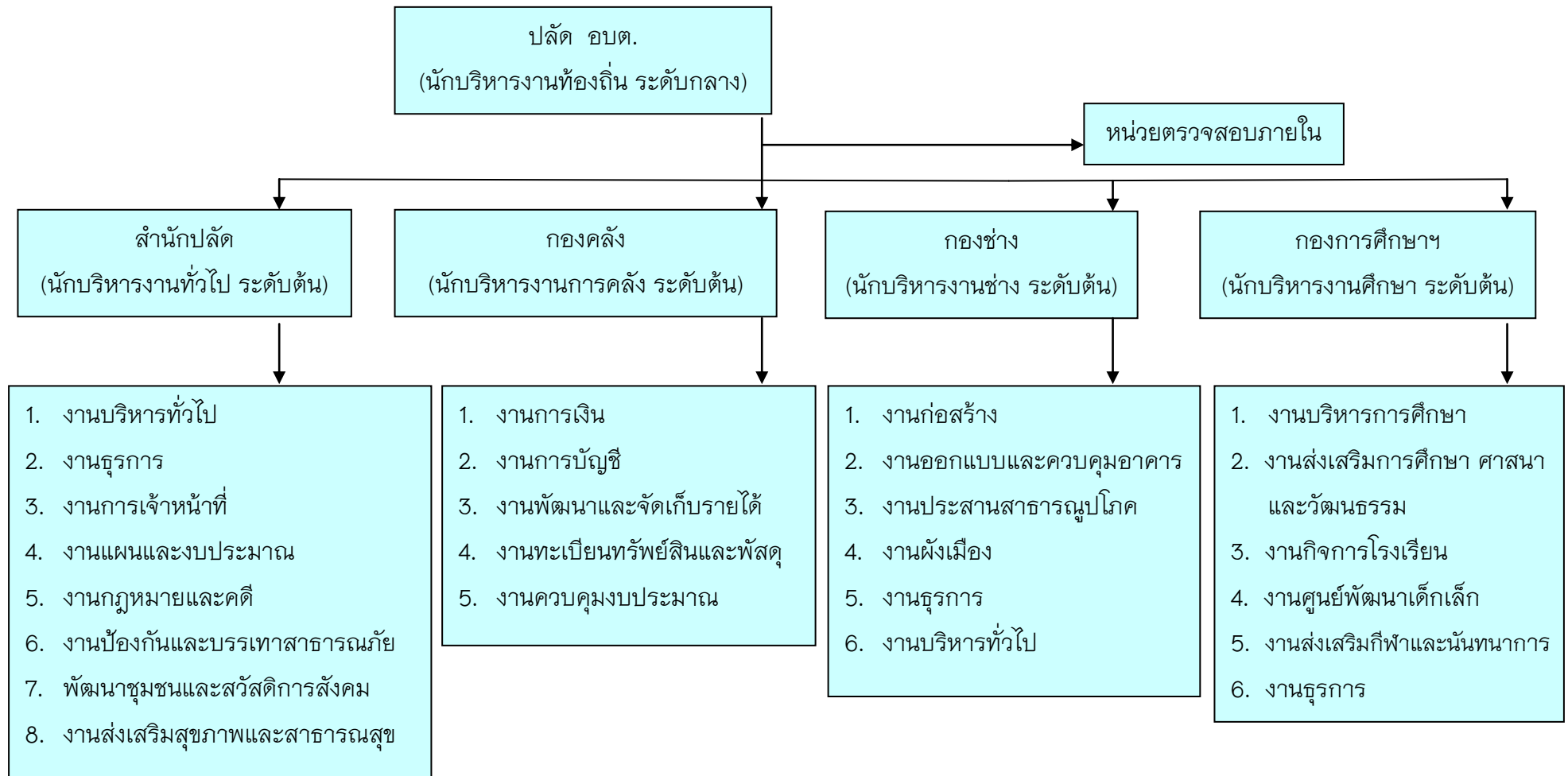
(1) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 จำนวน 48,102,312.- (ตามข้อบัญญัติงบประมาณ ปี 2560)

(2) ประมาณการรายจ่ายประจำปีใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม 5 %

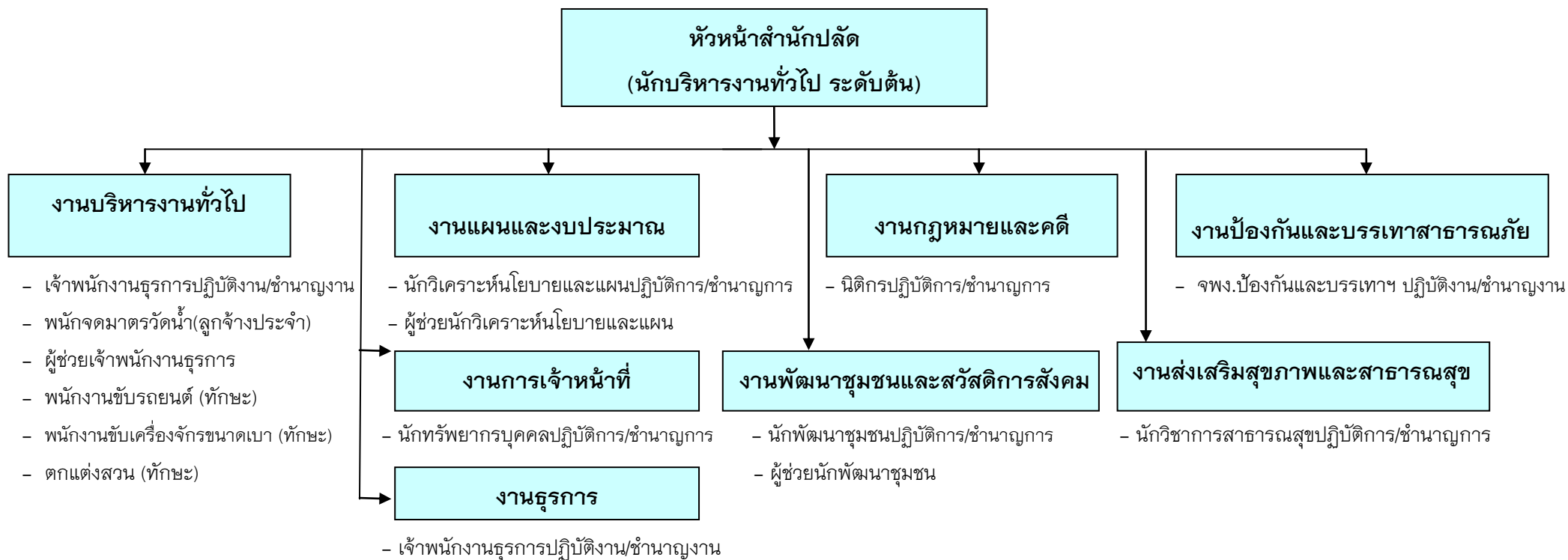
ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่าย(บาท)	ค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 ฯ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
2561	50,507,427.60	10,307,016.-	20.41
2562	53,032,798.98	10,665,648.-	20.11
2563	55,684,438.93	11,032,200.-	19.81

13. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี

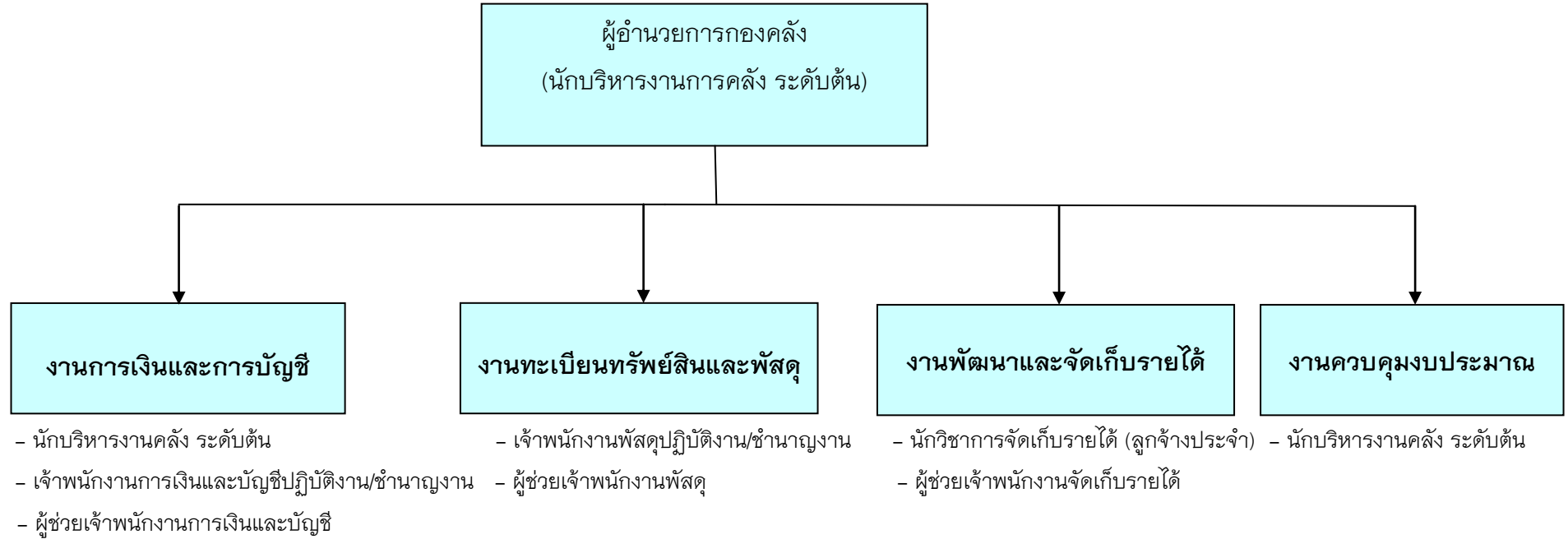


โครงสร้างของสำนักปลัด



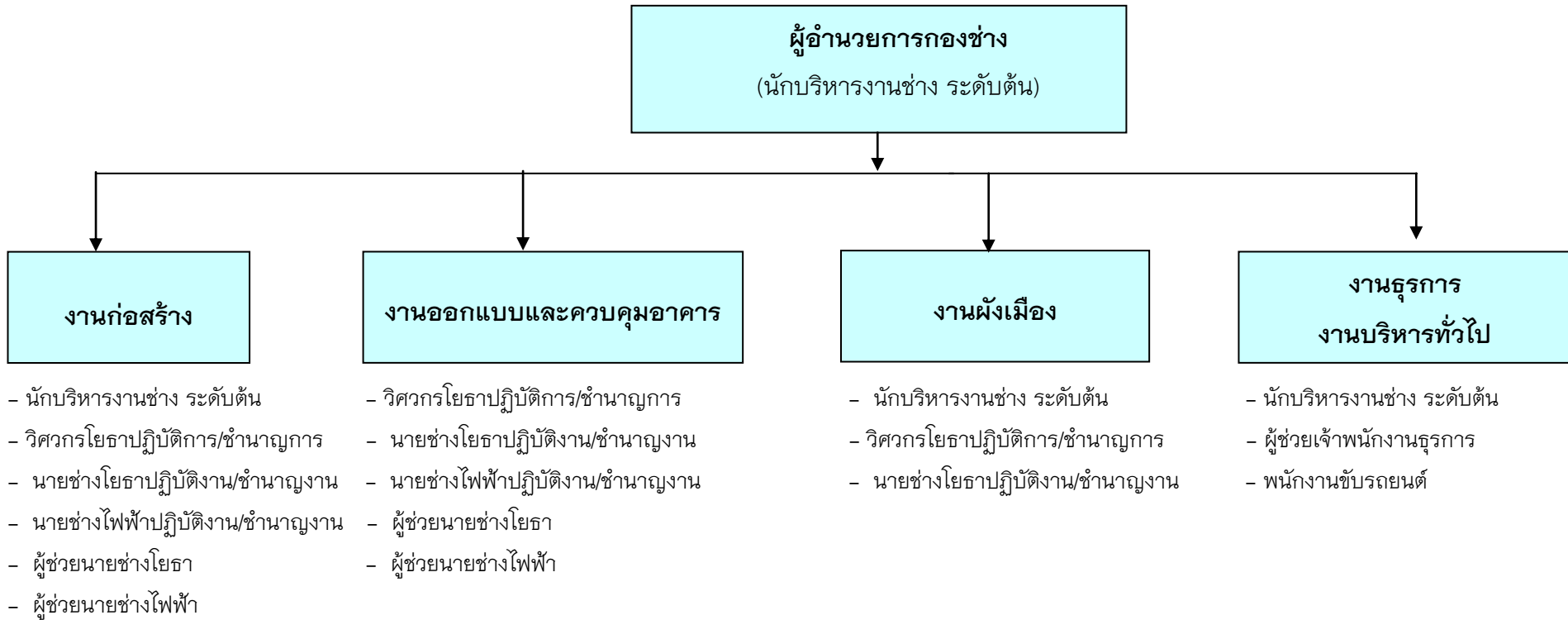
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับชำนาญ การ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
จำนวน	1	0	2	1	1	1	6	12

โครงสร้างองค์กร



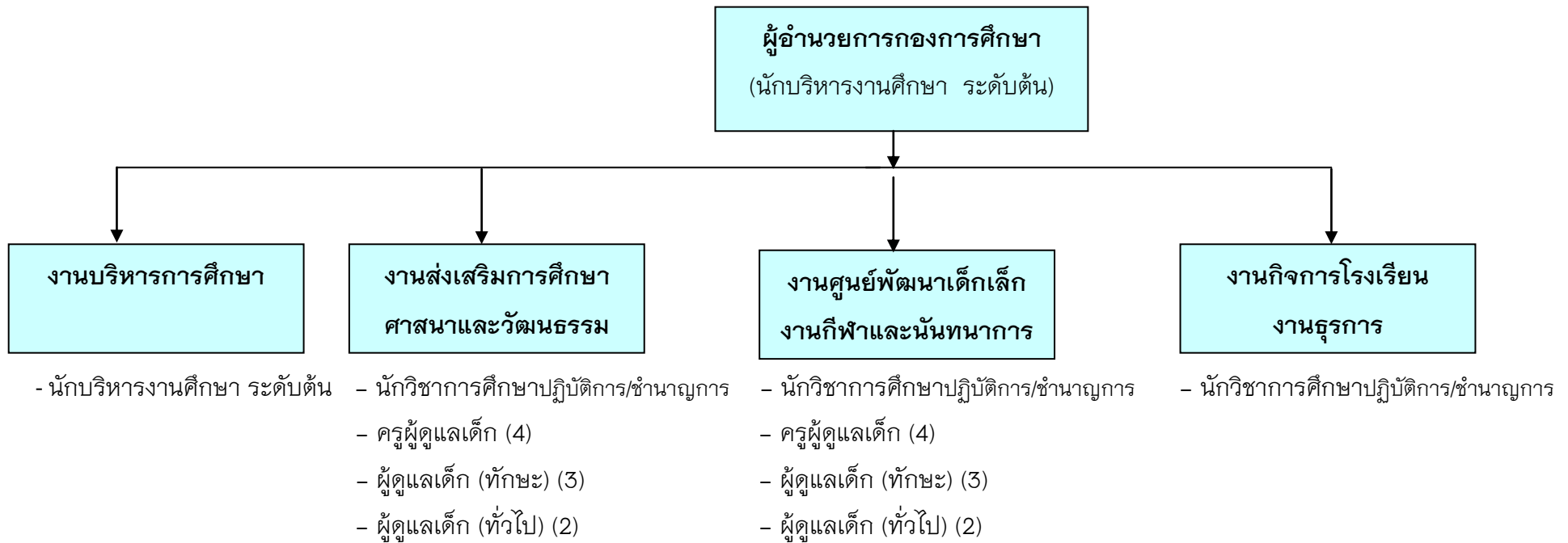
ประเภท	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
จำนวน	1	-	-	1	1	1	3	7

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิศวกร ระดับ ชำนาญการ	วิศวกร ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
จำนวน	1	1	-	1	-	-	4	7

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ข้าราชการครู อันดับ ค.ศ.1	ข้าราชการครู อันดับ ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
จำนวน	-	1	-	-	-	4	-	5	10

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรี อำเภอภินทรบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
1	นางสาวสุพรรณสิริ มาทอง	ศศ.ม. รัฐศาสตร์	30-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	30-3-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	390,120 (32,510x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	558,120
สำนักปลัด พนักงานส่วนตำบล												
1	นางสาววรัศมี อินทะชัย	ศศ.ม. รัฐศาสตร์	30-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	30-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น	342,720 (28,560x12)	42,000 (3,500x12)	-	384,720
2	-	-	30-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	30-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
3	-	-	30-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	30-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
4	นางสาวเจนจิรา นวลจันทร์	บธ.บ. การบัญชี	30-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	30-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	264,480 (22,040x12)	-	-	
5	นางอารีย์ เต็งเก	ร.ม. รัฐศาสตร์	30-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	30-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	253,680 (21,140x12)	-	-	
6	นางสาวแสงจันทร์ อธิธิพร	ศศ.บ. บริหาร ทรัพยากรมนุษย์	30-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	30-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	258,000 (21,500x12)	-	-	
7	-	-	-	-	-	30-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
8	พันจ่าเอก สุรวช จะเรียมพันธ์	วท.บ.เทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์	30-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	30-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	252,240 (21,020x12)	-	5,400 (450x12)	257,640
ลูกจ้างประจำ												
9	นายสายยนต์ มุมขาว	ป. 7	-	พนักงานจตมาตร วัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตร วัดน้ำ	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
10	นางสาวจินตนา ปาลา	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	
11	นางสาวเบญจวรรณ มากผล	น.บ. นิติศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	180,000 (15,000x12)	-	-	
12	นางสาวขวัญชนก รักศรี	บธ.บ. การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	180,000 (15,000x12)	-	-	
13	นายบุญมี ยวนคำ	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	125,880 (10,490x12)	-	-	
14	นายสมชาย ผาโท	ป.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	
15	นายเดชา นาสะกาจ	ป.6	-	ตักแต่งสวน (ผู้มีทักษะ)	-	-	ตักแต่งสวน (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	
	กองคลัง											
	พนักงานส่วนตำบล											
1	นางพีรยา จินตาดวง	บธ.บ การบัญชี	30-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	30-3-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	336,360 (28,030x 12)	42,000 (3,500x12)	-	378,360
2	นางสาวภาณุมาศ คำวิชัย	ปวส. คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ	30-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	30-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	225,480 (18,790x12)	-	-	
3	นางสาวพัชณี เมืองอินทร์	ศศ.บ. การ จัดการทั่วไป	30-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชำนาญงาน	30-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชำนาญงาน	198,840 (16,570x12)	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
4	นางปพิชญา รักสารรัตน์	บธ.บ การ จัดการทั่วไป	-	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	-	-	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	-	229,200 (19,100x12)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
5	นางสาวอนงค์ มากผล	บธ.บ. การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ จัดเก็บรายได้	-	180,000 (15,000x12)	-	-	
6	นางสาวดวงดาว พรหมลี มากผล	บธ.บ. การ จัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	138,360 (11,530x12)	-	-	
7	นางสาวศิริรัตน์ มนทอง	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	117,960 (9,830x12)	-	-	
	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล											
1	นายจรรุญโรจน์ บุตรตา	วท.บ.เทคโนโลยี ก่อสร้าง	30-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	30-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	369,480 (30,790x12)	42,000 (3,500x12)	-	411,480
2	ว่าร้อยตรี เต็นดวง เนื่องวิจิตรประสพ	ค.อ.บ. วิศวกรรมโยธา	30-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	30-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	288,120 (24,010x12)	-	-	
3	นายศิริพงษ์ คำงอก	ปวส. ช่างก่อสร้าง	30-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	30-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	161,640 (13,470x12)	-	-	
4	-	-	30-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	30-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
5	-	-	30-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	30-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
6	นางสาวสุจิตรา จูโต	ปวช. การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	131,640 (10,970x12)	-	-	
7	นายพงษ์ศักดิ์ ปาลา	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500x12)	-	-	
8	นายเฉลิมพล ไชยสุนทร	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	130,320 (10,860x12)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
9	นายศุภชัย อาชญาทา	ปวส. เคมีสิ่งทอ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
	กองการศึกษาฯ พนักงานส่วนตำบล											
1	-	-	30-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการ กองการศึกษาฯ)	ต้น	30-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการ กองการศึกษาฯ)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 ว่างเดิม
2	นางสาวผดุงขวัญ บุตรสิน	ค.ม. การบริหาร การศึกษา	30-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	30-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	299,640 (24,970x12)	-	-	
	ข้าราชการครู											
3	นางสาวรัตน์ธิดา ทองบุญมา	ศษ.ม. การบริ หารการศึกษา	25-2-0062	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	25-2-0062	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
4	นางสาวกชพรพรรณ จันทร์กลาง	ค.บ. การ ศึกษาปฐมวัย	25-2-0125	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	25-2-0125	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
5	นางวิไลพรรณ ด่านสาคร	ศษ.บ. การ ศึกษาปฐมวัย	25-2-0126	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	25-2-0126	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
6	นางไพรัตน์ ศรีคำภา	ศษ.บ. การ ศึกษาปฐมวัย	25-2-0127	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	25-2-0127	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
7	นางสาวนิภาลักษณ์ ทรงด้วงทุม	ค.บ. ปฐมศึกษา	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	22,200 (1,850x12)	-	-	-เงินอุดหนุน 9,400 บาท -จ้างบ อบต. 1,850 บาท
8	นางสาวนภาพร อุตริ	ปวช. การตลาด	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
9	นางสาวกุลธิดา เพ็งคำ	อนุปริญญา การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	117,960 (9,830x12)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
10	นางวันเพ็ญ ลมูลเชื้อ	ค.บ. การ ศึกษาปฐมวัย	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแล เด็กเล็ก (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
11	นางสาวชยิสรา มาบั้ง	บธ.บ การ จัดการทั่วไป	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแล เด็กเล็ก (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยทุกตำแหน่งมีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่เน้นภาคบริการมากขึ้น

Thailand 4.0 เป็นโมเดลที่ได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนา ประเทศ ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานพระราชดำรัสหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” รัฐบาลจึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาโมเดล Thailand 4.0 ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบไปด้วย 5 วาระ ดังนี้

วาระที่ 1 : การเตรียมคนไทย 4.0 ให้พร้อมก้าวสู่โลกที่หนึ่ง

วาระที่ 2 : การพัฒนาคลัสเตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

วาระที่ 3 : การบ่มเพาะผู้ประกอบการและพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

วาระที่ 4 : การเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศผ่าน 18 กลุ่มจังหวัด และ 77 จังหวัด

วาระที่ 5 : การบูรณาการอาเซียน เชื่อมประเทศไทยสู่ประชาคมโลก

ในวาระที่ 1 : การเตรียมคนไทย 4.0 เพื่อก้าวสู่โลกที่หนึ่ง เปรียบเสมือนการเตรียมเมล็ดพันธุ์ใหม่ ด้วยการบ่มเพาะคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ใน ศตวรรษที่ 21” ควบคู่ไปกับ การพัฒนา “คนไทย 4.0 สู่โลกที่หนึ่ง” คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 คือ คนไทยที่มีปัญญาที่เฉียบแหลม (Head) มีทักษะที่ เห็นผล (Hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) และมีจิตใจที่งดงาม (Heart) การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นในการเตรียมคนไทย 4.0 สู่โลกที่หนึ่ง ซึ่งจะครอบคลุม การปรับเปลี่ยนใน 4 มิติ ดังต่อไปนี้

1. เปลี่ยนจากคนไทยที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำกัด เป็นคนไทยที่มีความรู้ และทักษะสูง มีความสามารถในการรังสรรค์นวัตกรรม

2. เปลี่ยนจากคนไทยที่มองเน้นประโยชน์ส่วนตน เป็นคนไทยที่มีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

3. เปลี่ยนจากคนไทยแบบ Thai-Thai เป็น คนไทยแบบ Global Thai มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและสามารถยืนอย่างมีศักดิ์ศรีในเวทีสากล

/4.เปลี่ยนจาก...

4. เปลี่ยนจากคนไทยที่เป็น Analog Thai เป็นคนไทยที่เป็น Digital Thai สามารถดำรงชีวิต เรียนรู้ทำงาน และประกอบธุรกิจ ได้อย่างเป็นปกติสุขในโลกยุคดิจิทัล

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีเล็งเห็นว่าในวาระที่ 1 : การเตรียมคนไทย 4.0 เพื่อก้าวสู่โลก ที่หนึ่ง มีความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีโดยตรง ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะให้อยู่ในระดับสูง โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานและพัฒนาองค์กร โดยองค์การบริหาร ส่วนตำบลย่านรีได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อ ประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ได้แก่

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอากออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนว ระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยง การทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับ ตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากการข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของ ทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสาน กัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถ ในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงของอัตรากำลังคน

การวิเคราะห์ความเสี่ยงของอัตรากำลังคน ได้แก่ ความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดปัญหาหรือความเสียหายในองค์กร ซึ่งมีแนวทางการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ หมายถึง ความเสี่ยงหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับอัตรากำลัง เช่น การขาดแคลนบุคลากร อาจจะมาจากการเกษียณอายุของพนักงาน การลาออก การโอน (ย้าย)
2. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ หมายถึง ความเสี่ยงหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นที่ตัวบุคลากรเองที่ด้อยความสามารถลง เนื่องจากมีเทคโนโลยีสมัยใหม่ องค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นเป็นประจำทุกวัน ระเบียบกฎหมายและแนวทางปฏิบัติที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงของอัตรากำลังคน ในเชิงปริมาณองค์การบริหารส่วนตำบลย่านรีจึงมีแนวทางในการแก้ไขปัญหา คือ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การรับโอนพนักงาน การประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ฯลฯ และการแก้ปัญหาเชิงคุณภาพ คือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม โดยมีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานทุกคนจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการและใช้แบบสอบถามความต้องการที่จะเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมว่าต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องใด ซึ่งประเด็นสำคัญจะต้องเข้ารับฝึกอบรมให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง และด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอื่น ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง โดยจะต้องพัฒนาทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสายงานที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่มีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
2. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดปราจีนบุรีหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
3. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
6. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
7. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ตามตารางแนบท้าย

13. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ย่านรี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก