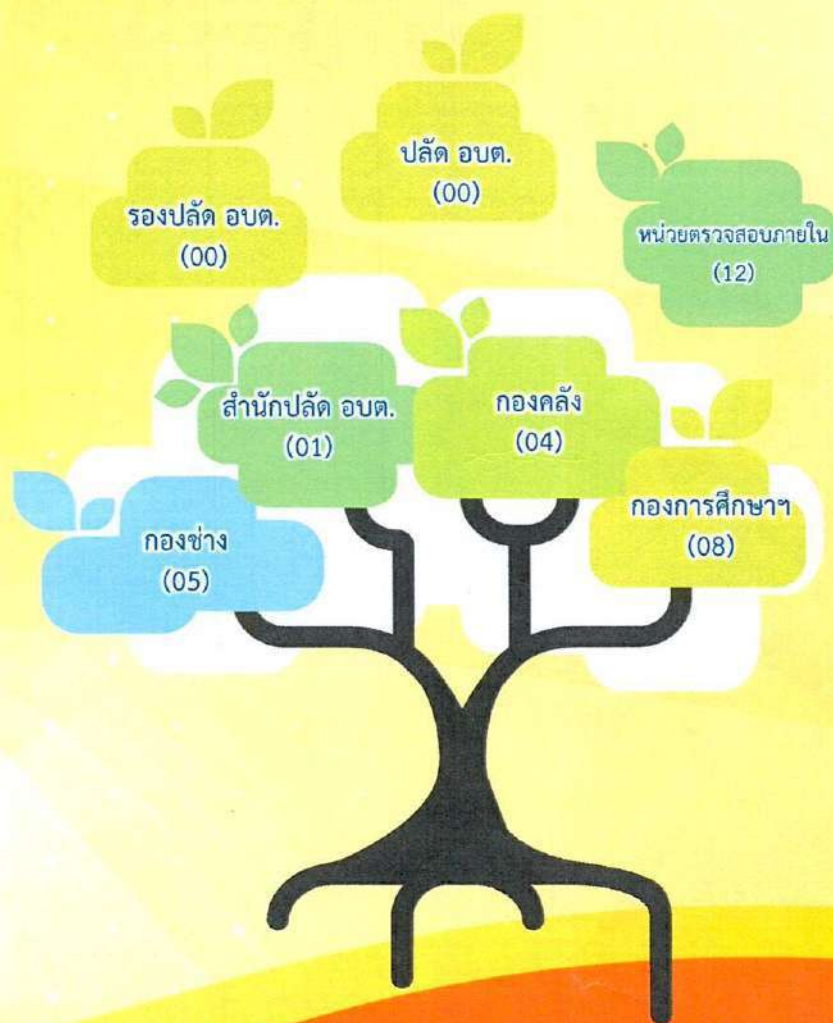




แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569



องค์การบริหารส่วนตำบลยางขึ้นก
อำเภอเขียงใน จังหวัดอุบลราชธานี





คำนำ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2566-2569 ฉบับนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นกโดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้จัดทำขึ้นโดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยคำนวณจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ไม่ให้เกินหรือสูงกว่าร้อยละ 40 และถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ต่างๆ ตามประกาศเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามความต้องการคนและวิเคราะห์การวางแผนการใช้งําลังคน จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งเป็นการตอบสนองนโยบายรัฐเพื่อที่จะให้การบริหารท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นก



สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2 วัตถุประสงค์	2
วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	
3. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน	
ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	
กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 -2569	
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่างศิลา	14
5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	24
6.ภารกิจหลัก ภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่างศิลา	27
7. สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการตำแหน่งในส่วนราชการ	27
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	34
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	42
10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	46
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ -	52
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	56
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	57



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่นๆอีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึกจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2) คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลยางซึกแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร ในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์การบริหาร ส่วนตำบลยางซึก ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรดังกล่าว โดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจของ องค์กร ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลงานตามพันธกิจของแต่ละ ส่วนราชการ ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อมาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567-2569 ให้ สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานขององค์กร



1.4) จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

2.1 วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานีสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก

2.1.5) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1) ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2) องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึกมีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจและเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3) การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5) การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



3. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทยและองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กรและดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กรโดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กรภายในองค์กรตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

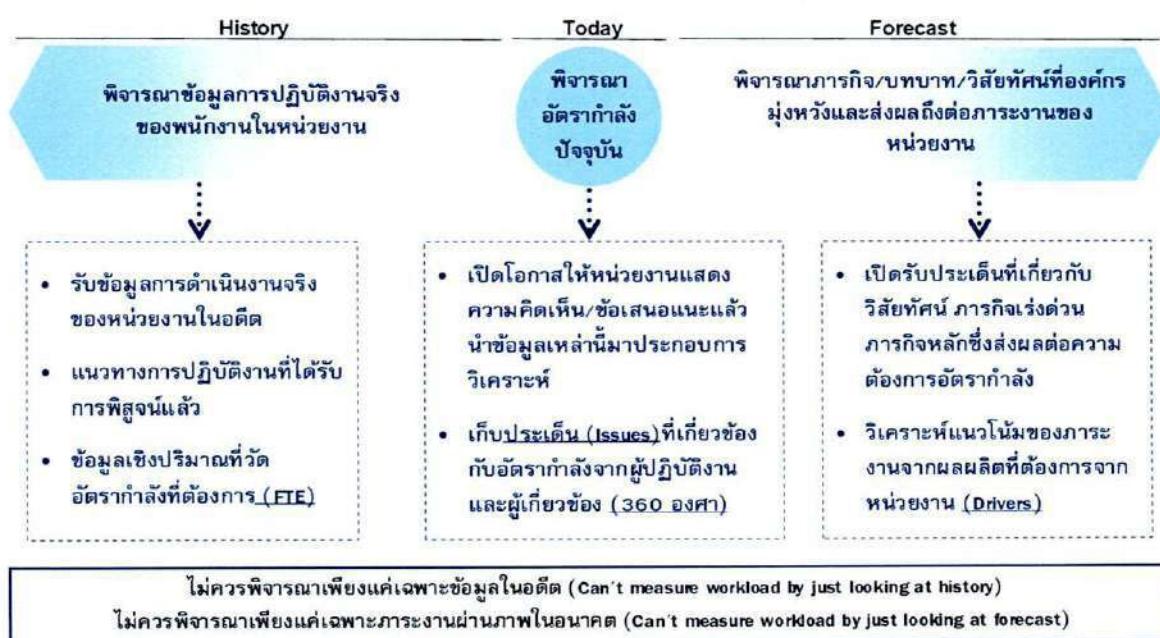
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงานเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอหรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมและคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป



จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆจึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุความต้องการการจำนวน ประเภทและลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

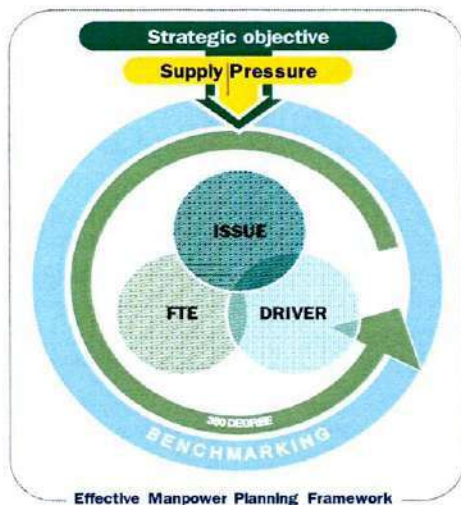
3.2 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ที่นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ 2 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่องไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและขัดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่งกที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่งกบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่งกจะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะและประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาและบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่งกดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่งก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตราตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองมีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่งตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ



และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่อง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

- (1) เงินเดือน
- (2) เงินประจำตำแหน่ง
- (3) เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- (4) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่อง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา 3 ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

1. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงิน ตอบแทน อื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
วิชาการ มีคนครอง	1เดือน	30,220	-	-	1,120	1,110	1,110	-	-	-
	12เดือน	362,640	-	-	13,440	13,320	13,320	-	-	-
	รวมทั้งปี	362,640			13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงิน ตอบแทน อื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
วิชาการ (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	9,740	-	-	10,250-9,740=510			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	49,480			49,480-47,990=1490			-	-	-
	ค่ากลาง	29,610			(510+1490)/2 = 1000			-	-	-
	12 เดือน	355,320	-	-	1,000 × 12 = 12,000			-	-	-
	รวมทั้งปี	355,320			12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320



2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่นมีผู้ครองตำแหน่งใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ 12 เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ 12 เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม 1 ขึ้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ 1 ขึ้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	53,230	7,000	7,000	1,730	1,770	1,830	-	-	-
	12เดือน	638,760	84,000	84,000	20,760	21,240	21,960	-	-	-
	รวมทั้งปี		806,760		22,490	22,490	23,790	827,520	848,760	870,720
รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (1 ขั้นต่ำสุด+1 ขั้นสูงสุด)/2			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	22,700	7,000	7,000	23,830-22,700=1,130			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	68,640			68,640-66,490=2,150			-	-	-
	ค่ากลาง	45,670			(1,130+2,150)/2 = 1,640			-	-	-
	12เดือน	548,040	84,000	84,000	1,640 x 12 = 19,680			-	-	-
	รวมทั้งปี		716,040		19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080

3. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ 12 เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.1 และ ขั้นสูงของ คศ.2 รวมกันหารสองคุณ 12 เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.2 และ ขั้นสูง คศ.3 รวมกันหารสองคุณ 12) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ 6 ของเงินเดือน

4. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม 1 – 3 โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

5. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ 4 ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ 4 % บัตรฐาน 10)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ผช....	1เดือน	15,000	-	-	600	630	650	-	-	-
	12เดือน	180,000	-	-	7,200	7,560	7,800	-	-	-
	รวมทั้งปี		180000		7200	7560	7800	187200	197760	202560
รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ 4 % บัตรฐาน 10)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
ผช.... (ปวส.)	1เดือน	11,500	-	-	460	480	500	-	-	-
	12เดือน	138,000	-	-	5,520	5,760	6,000	-	-	-
	รวมทั้งปี		138,000		5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280



กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	เงิน ตำแหน่ง (2)	เงินตอบ แทนอื่น (3)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
พนักงาน จ้างทั่วไป	1เดือน	9,000	-	-	-	-	-	-	-	-
	12เดือน	108,000	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	108,000			-	-	-	108,000	108,000	108,000

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรรและองค์การบริหารส่วนตำบล
ยางซึ้ง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ 9,400 ค่าครองชีพ 2,000 บาท
ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง
จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน 14,850 บาท
(กรมจ่ายให้ 9,400 ท้องถิ่นจ่าย 5,450 และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (1)	รัฐจัดสรร	อปต.จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ 4 % ปีฐาน 10)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					2567	2568	2569	2567	2568	2569
นาง ก ผู้ดูแล เด็ก (ทักษะ)	1เดือน	14,850	9,400	5,450	600	620	650	-	-	-
	12เดือน	-	-	65,400	7,200	7,440	7,800	-	-	-
	รวมทั้งปี	65,400			7,200	7,440	7,800	72,600	80,040	87,840

6. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุนและพนักงานครูได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมา
คำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งแต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้
ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระแสด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ตัก่อนจะคำนวณ
FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
ยางซึ้ง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย
สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่อง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times 6 =$ เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่อง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่อง) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่อง (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการงานสารบรรณและงานอื่นซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่อง พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้วโดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่อง ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

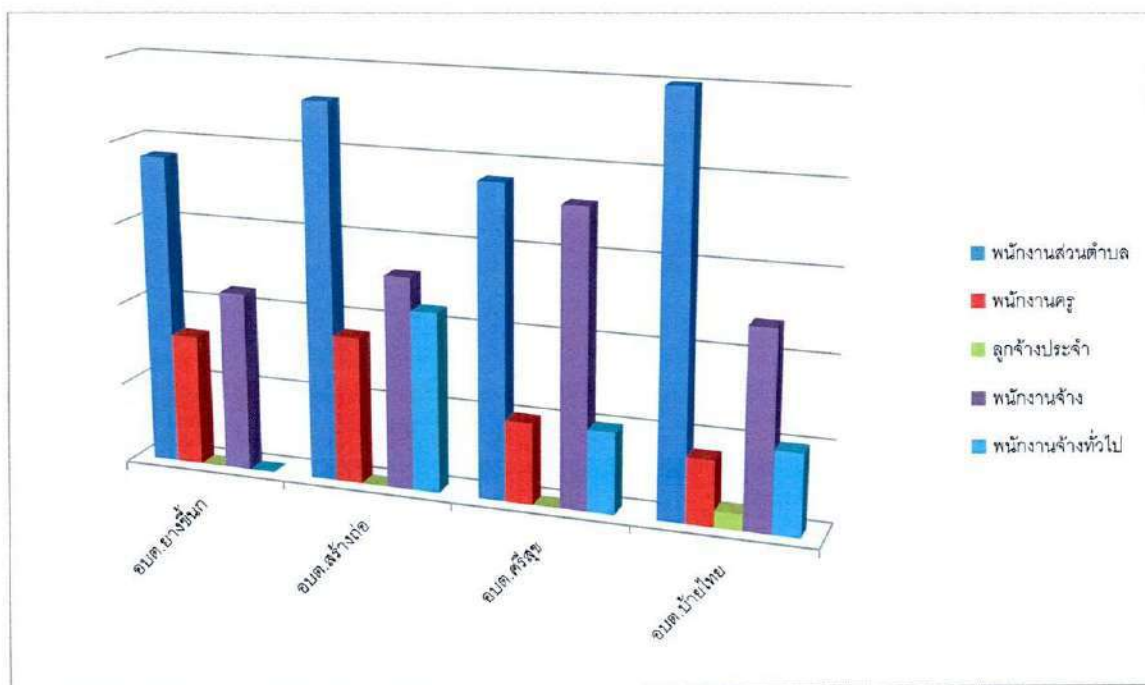


▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปเพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุดด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทย และองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง
และองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง



อปท.	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้างทั่วไป
อบต. ยางซึ้ง	19	8	0	11	0
อบต. สร้างถ่อ	23	9	0	13	11
อบต. ศรีสุข	19	5	0	18	5
อบต. บ้ายไทย	25	4	1	12	5

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้วการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2567-2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมายและเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึกจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคตต่องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่นปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคนปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก สามารถที่จะจัดจำนวนประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึกโดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

3.3.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จโดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569

3.4.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึกขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึก

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน 2566	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.สร้างถ่อ อบต.บ้านไทย อบต.ศรีสุข
มิถุนายน - สิงหาคม 2566	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กันยายน 2566	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี
กันยายน 2566	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล 1 ต.ค.66
1 ตุลาคม 2566	แผนอัตรากำลัง 3 ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ยางซึก ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี 2567 -2569



4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง

ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง บ้านยางซึ้ง หมู่ที่ 1 ตำบลยางซึ้ง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดอุดรธานี ห่างจากที่ว่าการอำเภอลำทะเมนชัย ประมาณ 6 กิโลเมตร

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 48.50 ตารางกิโลเมตร

ภูมิประเทศ ภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรังและศรีสุข
ทิศใต้	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลค้อทองและยางซึ้ง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเรือและหนองเหล่า
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไทยและเทศบาลตำบลบ้านกอก

เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง แบ่งการปกครองออกเป็น 10 หมู่บ้าน ดังนี้





โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นก

(1) การบริหารจัดการ แบ่งเป็น 2 ฝ่าย

(1.1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน มีวาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี ทำหน้าที่เป็น ฝ่ายบริหาร โดยกำหนดนโยบาย ควบคุม รับผิดชอบการบริหารงานของตำบล ทั้งนี้แต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 ท่าน เป็นผู้ช่วยในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล และแต่งตั้งเลขานุการอีก 1 ท่าน

(1.2) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในหมู่บ้านละ 1 คน โดยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี ทำหน้าที่เป็น ฝ่ายนิติบัญญัติ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

3) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

วิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นก พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2567 – 2569 แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
1. ด้านคมนาคม	องค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นก มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 48.5 ตารางกิโลเมตร และยังเป็นสังคมชนบท มีถนนตรอก ซอย ภายในหมู่บ้านจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา ทั้งพื้นผิวจราจรที่ยังเป็นลูกรัง ผิวจราจรไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีท่อระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมาทำให้มีน้ำท่วมขังประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการสัญจร แม้หลายปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นก จะได้ดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และก่อสร้างท่อระบายน้ำจำนวนหลายโครงการ แต่เนื่องจากตรอก ซอย ภายในหมู่บ้านจำนวนมากจึงเป็นผลให้ปัญหาถนนและท่อระบายน้ำสายต่างๆ ยังไม่ได้รับการแก้ไขอีกเป็นจำนวนมาก	1. ก่อสร้างปรับปรุงถนนทางเท้าที่ได้มาตรฐานเช่นถนนคอนกรีต ถนนลาดยางเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา 2. ก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำบริเวณถนนสายต่างๆ เพื่อป้องกัน ปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน



ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
2. ด้านเศรษฐกิจ	องค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ้งก มีประชากรประมาณสี่พันกว่าคน ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งเป็นอาชีพดั้งเดิมที่ยังต้องพึ่งพาธรรมชาติ โดยไม่มีคลองชลประทานเป็นแหล่งน้ำสำคัญในการเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมักจะมีปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง ประชากรส่วนใหญ่มีฐานะยากจนเนื่องจากขาดศักยภาพในการดำรงชีวิต ขาดการศึกษา ขาดที่ดินทำกิน ขาดการฝึกฝนอาชีพ ทำให้มีปัญหาคนว่างงานหรือมีรายได้ต่ำแรงงานบางส่วนจะเข้มารับจ้างทำงานในเขตเมือง ตามร้านอาหาร ร้านค้าต่างๆ	1. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ โดยการจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน 2. ส่งเสริมการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ 3. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความรู้ในการประกอบอาชีพของประชาชน 4.ทำโครงการธนาคารน้ำใต้ดิน เพื่อให้ประชาชนได้มีน้ำอุปโภค-บริโภคและทำการเกษตรมากขึ้น
3. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ้งก มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 5 แห่ง มีโรงเรียนระดับประถมศึกษาในพื้นที่ 5 แห่ง แต่ไม่ได้ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ้งก ทำให้การเข้าปดูแลให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการศึกษาทำได้ไม่เต็มที่ นอกจากนี้นโยบายถ่ายโอนการศึกษาให้แก่ท้องถิ่นก็ยังไม่ชัดเจน การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542และประชากรส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ้งกส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และในปัจจุบันเด็กเยาวชนรุ่นใหม่ก็ตกอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ มีการรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาจนละเลยวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ซึ่งนับวันจะทำให้สิ่งที่มีคุณค่าเหล่านี้มีแต่จะลดน้อยสูญหายไป	1. ส่งเสริมการเรียนการสอนของโรงเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ้งก 2. พัฒนาเด็กเล็ก เยาวชนและสตรี 3. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 4. ส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น 5.จัดทำหลักสูตรภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้เด็กสืบสานประเพณีท้องถิ่นสืบไป
4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม	ปัญหาที่พบมากในปัจจุบัน คือปัญหาขยะ จากการประกอบอาชีพรับซื้อขายของเก่า ซึ่งเป็นขยะอันตรายจากสารปรอท ซึ่งเกิดจากขยะอิเล็กทรอนิกส์ ขยะจากโฟมพียู การลักลอบทิ้งขยะ	1. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2. ประสานขอใช้พื้นที่เพื่อเปิดเป็นบ่อขยะเพื่อให้ประชาชนมีที่ทิ้งขยะให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและสุขอนามัย



ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
5.ด้านสังคม	องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง มีสภาพเป็นสังคมเมืองกึ่งชนบทซึ่งมีแนวโน้มการพัฒนาไปสู่สังคมเมืองมากขึ้น มีความแตกต่างทางด้านการประกอบอาชีพ การศึกษา มีคนด้อยโอกาส คนชรา คนพิการ และผู้ยากไร้ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งต้องรีบให้การสงเคราะห์ช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน	1. จัดสวัสดิการให้คนชรา คนพิการและผู้ยากไร้ 2. สงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย 3. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน 4. จัดฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อป้องกันเหตุที่จะเกิด
6.ด้านการเมืองการบริหาร	องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง มีพื้นที่กว้างขวาง ทำให้การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติ รวมถึงมีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว ปัญหาการจัดเก็บภาษียังล่าช้า ข้อมูลไม่เป็นระบบและขาดความทันสมัย ทำให้จัดเก็บภาษีได้ไม่ทั่วถึง ปัญหาการถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณลงมาให้	1. พัฒนาและปรับปรุงการจัดเก็บภาษี 2. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน 3. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและเทคโนโลยีสารสนเทศ 4. ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ อบต.ให้ประชาชนทราบ 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง 6. ปรับปรุงระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนจากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง ใช้หลักบันได 8 ขั้น



การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ้งค์

แบบบันได 8 ขั้น



บันไดขั้นที่ 1 การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ้งค์แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อพิจารณา กรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ้งค์ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2567-2569 ซึ่งประกอบด้วย

1 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
2 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
3 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
4 ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
5 ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
6 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
7 หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
8 นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ้งค์ ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ้งค์

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ



4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

5. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง

6. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

7. ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

บันไดขั้นที่ 2 การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งจัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันและการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งมีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์และต้องสอดคล้องกับ 6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้ง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง ขุดลอก ห้วย หนอง แหล่งน้ำสาธารณะ พัฒนาระบบชลประทาน/พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่สินค้าชุมชน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน



ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดระเบียบชุมชน

- จัดระเบียบชุมชนให้สังคมให้ชุมชนมีความเรียบร้อย ป้องกันปัญหายาเสพติด ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จัดหาแหล่งกำจัดขยะ บ่อจำกัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมและป้องกันโรคระบาด ส่งเสริมการก่อสร้างฝายน้ำล้นให้เพียงพอและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและพื้นที่รอบๆ แหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน
- ส่งเสริมให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและนันทนาการ

- ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
- ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- อนุรักษ์ ส่งเสริมประเพณีของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
- พัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น
- พัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ปรับปรุงสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
- พัฒนาลingkunganการทำงานให้สำนักงานให้น่าอยู่

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่องมียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้วจึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไรและองค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่องจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้นและปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่องมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2567-2569 ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ 4 ส่วนราชการ



การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลยางซ่อง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนด รองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับ การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง ขุดลอก ห้วย หนอง แหล่งน้ำสาธารณะ พัฒนาระบบ ชลประทาน/พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและ การเกษตร	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาส่งเสริม คุณภาพชีวิต	- ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ การเพิ่ม ผลผลิตทางการเกษตร ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ สินค้าชุมชน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านสิ่งแวดล้อมและการ จัดระเบียบชุมชน	- จัดระเบียบชุมชนให้สังคมให้ชุมชนมีความเรียบร้อย ป้องกันปัญหาเสพติด ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครป้องกัน ฝ่ายพลเรือน รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน จัดหาแหล่งกำจัดขยะ บ่อกำจัดขยะ ที่ถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมและป้องกันโรคระบาด	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - จพง.ธุรการ - นักจัดการงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการวาง แผนการส่งเสริมการ ลงทุนพาณิชย์กรรมและ การท่องเที่ยว	- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและพื้นที่รอบๆ แหล่งท่องเที่ยว - ส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน - ส่งเสริมให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผช.จพง.ธุรการ - ผช.จพง.การเงินและบัญชี
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้าน การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและ นันทนาการ	- ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมศาสนาและ วัฒนธรรม ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ อนุรักษ์ ส่งเสริมประเพณีของท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - ครู
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและ นันทนาการ	- พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พัฒนาบุคลากรสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ปรับปรุงสารสนเทศในการปฏิบัติงาน พัฒนาสิ่งแวดล้อมการทำงานให้สำนักงานให้น่าอยู่	- พนักงานส่วนตำบลทุก ระดับ



บันไดขั้นที่ 4 การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นก ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา 3 ปี

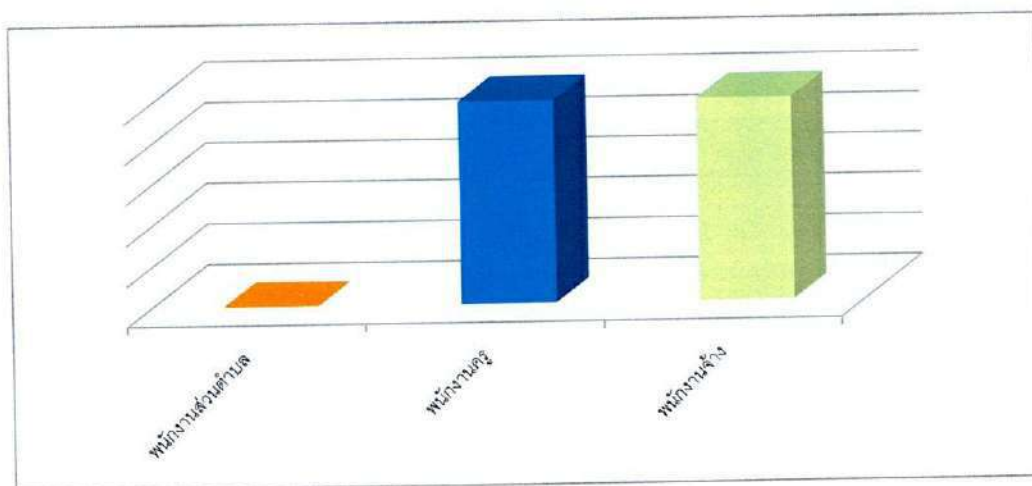
บันไดขั้นที่ 5 การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้วตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจําปีงบประมาณ 2567 - 2569 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นกมีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษีและด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้วแต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ 6 การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นกมีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจําปีงบประมาณ 2567 - 2569 ดังนี้

- แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรที่จะเกษียณอายุ ในอีก 3 ปี ตามแผนอัตรากำลัง



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง 2567 - 2569 บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง 3 ปีนี้ไม่มีกรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมากและเกษียณใน 3 ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นก วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

1. ก่อนการเกษียณ 60 วัน องค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นกจะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าวเพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน 1 ตุลาคม 2566 ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด



2. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ 1 องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งกจะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน 60 วัน (รวมข้อ 1 และ ข้อ 2 ได้ 120 วัน)

3. หากองค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งกไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ 1 และ 2 แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งกจะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ 7 การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งกใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งกดังนี้

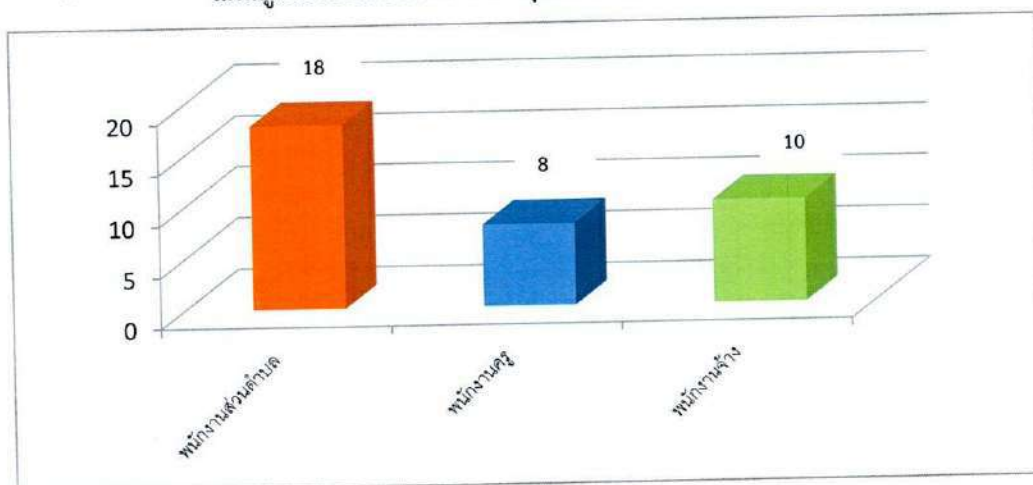
● **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

● **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งกเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 1 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัด อบต. ยางซึ้งก





บันไดขั้นที่ 8 คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งกใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งก ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับและให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

5.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซึ้งก

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ 1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1)) 1.2 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1)) 1.3 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2)) 1.4 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3)) 1.5 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4)) 1.6 การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 2.1 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6)) 2.2 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3)) 2.3 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4)) 2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10)) 2.5 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2)) 2.6 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5)) 2.7 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน 2 ส่วนราชการ คือ งานส่งเสริมสวัสดิการและพัฒนาชุมชน สำนักปลัด อบต. และกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม



3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4)) 3.2 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8)) 3.3 การผังเมือง (มาตรา 68(13)) 3.4 จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3)) 3.5 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17)) 3.6 การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง 2 ส่วนราชการ คือ กองช่างและสำนักปลัด อบต. ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 4.1 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6)) 4.2 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5)) 4.3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7)) 4.4 ให้มีตลาด (มาตรา 68(10)) 4.5 การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12)) 4.6 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11)) 4.7 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6)) 4.8 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับ ด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง 2 ส่วนราชการคือ กองคลังและสำนักปลัด อบต. งานบริหารงานทั่วไป
5.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 5.1 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7)) 5.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2)) 5.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด อบต.



6.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8)) 6.2 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5)) 6.3 การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9)) 6.4 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับ ด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
7.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 7.1 สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3)) 7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9)) 7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16)) 7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3)) 7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นก (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางซิ่นก ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ