

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน
อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ปรับปรุงฉบับที่ ๕

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมนมีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะมาสู้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมนเพิ่มมากขึ้น

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมนนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน จัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่ ก.ถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ในการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งประจำส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน อำเภอคำชะอี จังหวัดยโสธร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงฉบับที่ ๓ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน ได้มีมติในการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ แล้วนั้น และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้มีมติเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน จึงได้ประกาศบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๕) ในวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน

๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ	๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ และตำแหน่ง	๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๘

ภาคผนวก

- -ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน
- -คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน
- -บันทึกการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงฉบับที่ ๕
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ แผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์กรบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงฉบับที่ ๕ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้าง ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน สนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีของเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารรวมถึงสภาพปัญหาของตำบลทุ่งมนเพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลทุ่งมน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันที่

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายในการกำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ตามชั้นงานและประเภทของบุคลากรของท้องถิ่น

๓.๔ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๕ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๖ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างงานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า

๓.๗ นำผลการวิเคราะห์ผลงานที่ดำเนินการล่วงมาประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังตามผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการเพื่อแนวทางในการกำหนด / เกลี้ยอัตรากำลังใหม่เพื่อทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๗ วิเคราะห์ข้อมูล ๓๖๐ องศาในประเด็น

๓.๗.๑ พื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กรตามเหตุและความจำเป็นเพื่อกำหนดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม

๓.๗.๒ การเกษียณอายุราชการโดยการพิจารณาเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังเพื่อกำหนดกรอบการรองรับการเกษียณอายุราชการ โดยการถ่ายทอดความรู้ และการปรับตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๗.๓ การแสดงความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากเจ้าหน้าที่ภายในและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายใน อบต. หุ่นยนต์ ผ่านแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์มุมมองต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการกำหนดตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๘ การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันโดย อบต. หุ่นยนต์ ได้ดำเนินการเปรียบเทียบกับ อบต. ยอ เพื่อการเปรียบเทียบลักษณะงานให้เกิดการกำหนดตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๙ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดอัตรากำลังใหม่นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ อบต. หุ่นยนต์ มีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่งจากการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายในลักษณะงานประเภทต่าง ๆ โดย กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ อบต. หุ่นยนต์ สามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูล

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว อบต. หุ่นยนต์ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการ และเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อ อบต. หุ่นยนต์ ในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อบริหารภารกิจที่เพิ่ม / ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหุ่นยนต์ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลหุ่นยนต์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหุ่นยนต์ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า

๖.๒ ปัญหาน้ำในคลองชลประทาน /หนองน้ำ/ คลองธรรมชาติ ตื้นเขินมีวัชพืชปกคลุมทำให้ระบายน้ำไม่สะดวก ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ โครงข่ายโทรศัพท์/อินเทอร์เน็ตสาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนดิน หินคลุกและผิวถนนลาดยาง สร้างถนน คสล.

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ อนุรักษ์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ป่าไม้

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรีกลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และอีกทั้งรณรงค์ให้มีการเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการ

ตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

- (๔)ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕)การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖)การสาธารณสุขปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑)ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒)ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓)ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔)การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕)การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖)การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗)การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒)การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓)การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔)จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕)การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖)การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑)ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒)ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓)บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔)ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕)การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖)กิจการเกี่ยวกับกาพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗)การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘)การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑)คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒)รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓)การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน อำเภอคำชะอี จังหวัดยโสธร คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน และ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ ส่วนสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองส่งเสริมการเกษตร และ หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลทุ่งมนได้อย่างทันเหตุการณ์ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ปรับปรุงฉบับที่ ๒ ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเพิ่มจำนวนอัตรากำลังอีก ๓ ตำแหน่ง จึงทำให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงฉบับที่ ๑	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงฉบับที่ ๕	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง และทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามและประเมินผล 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง และทะเบียนข้อมูล - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน <p>๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน <p>๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามและประเมินผล <p>๑.๑.๕ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนและประวัติ - งานสวัสดิการต่างๆ ของข้าราชการและพนักงานจ้าง - งานประเมินผลงานเลื่อนระดับ/เลื่อนเงินเดือน/สอบบรรจุแต่งตั้งต่าง ๆ - การจัดทำ/การเพิ่มลดกรอบแผนอัตรากำลัง 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงฉบับที่ ๑</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงฉบับที่ ๕</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน -งานข้อมูล งานประสานกิจกรรม งานส่งเสริมการศึกษา ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล</p> <p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</p> <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานชีวอนามัย ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน -งานข้อมูล และสวัสดิการครู ผดด. -งานข้อมูลนักเรียน -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา -งานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษา -งานประเมินผลงานเลื่อนระดับ/เลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล</p> <p>๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</p> <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงฉบับที่ ๕
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลัง			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก./ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ								ว่าง
๘. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙. พนักงานจ้างทั่วไป								
๙. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒. พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓. กองคลัง								
๑๓. ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก./ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๖. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. กองช่าง								
๑๙. ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลัง			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๗.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๘.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๙.นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑.ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
-								
๓๓.นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๔.พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
-								
๓๕.นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๓๖.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมทั้งสิ้น	๔๙	๕๒	๔๙	๔๙	+๓			

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

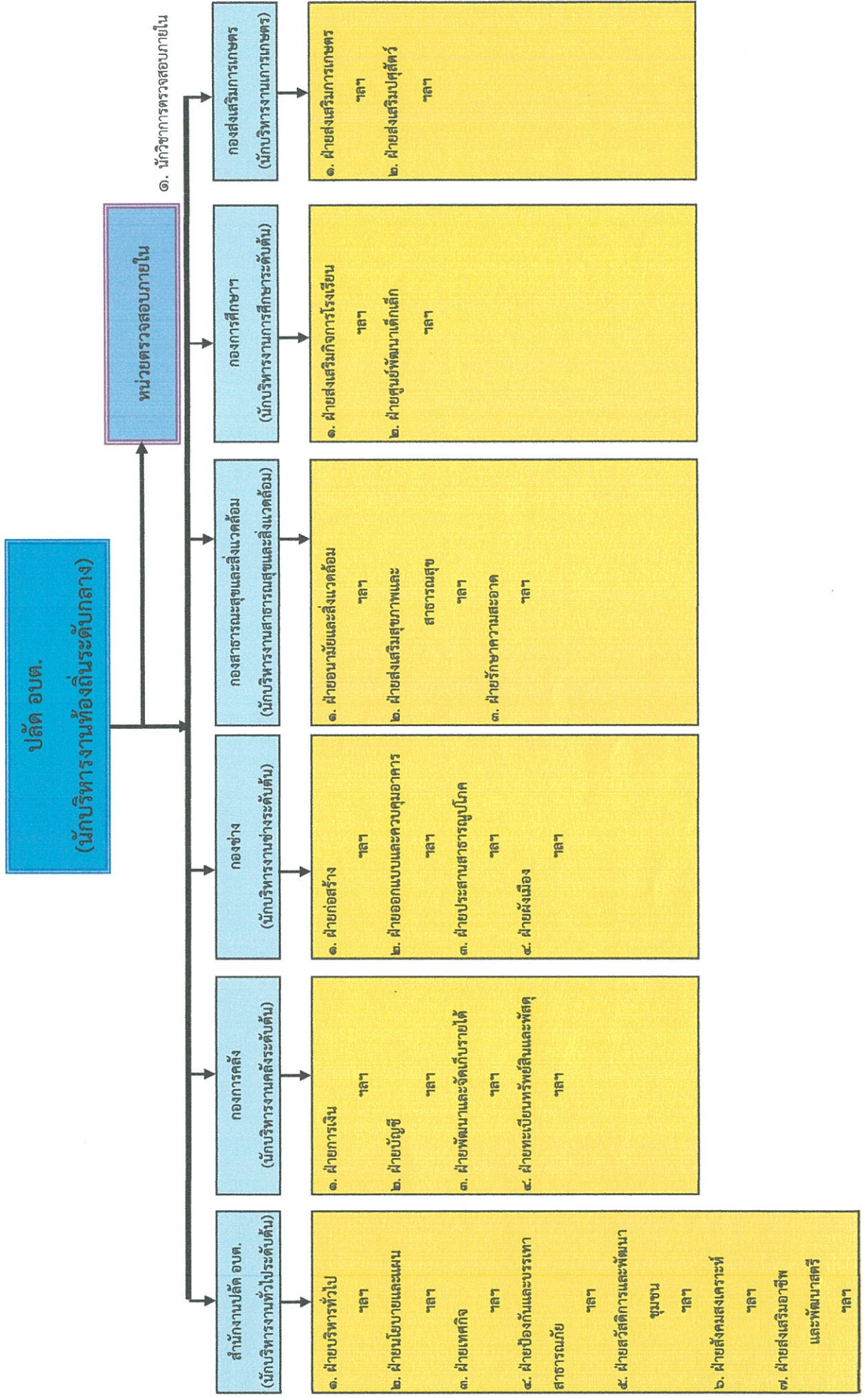
คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) **เงินเดือน ประกอบด้วย**

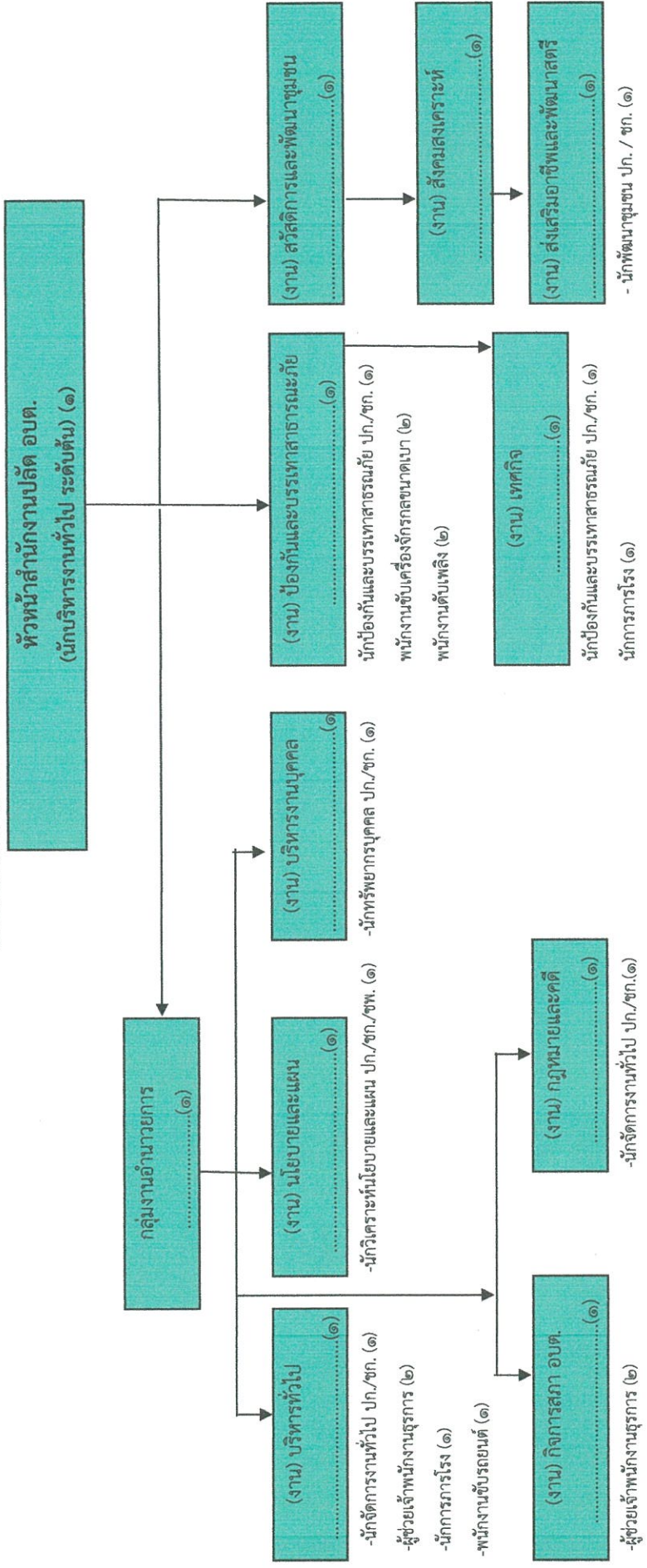
๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.ทุ่งมน อำเภอคำชะอี จังหวัดยโสธร

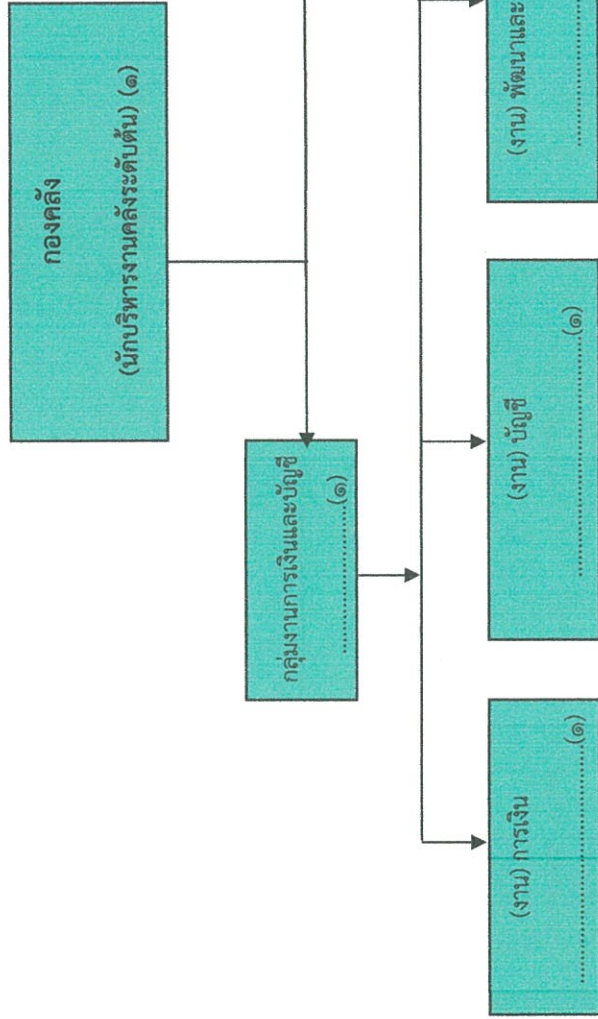


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม						
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป					
จำนวน	๑			๑	๓	๑					๒	๒					๑๔

โครงสร้างส่วนราชการกองคลัง



นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. / ชก. (๑)
- ผ.จ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. / ชก./ชพ. (๑)
- ผ.จ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

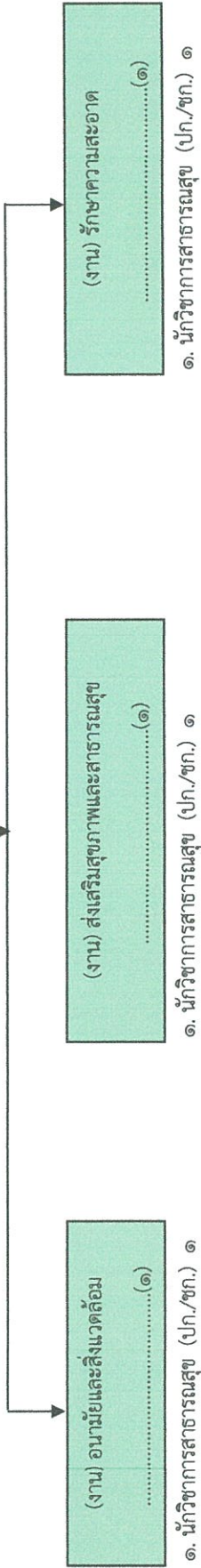
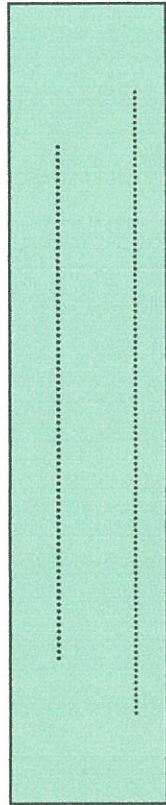
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก. / ชก. (๑)
- ผ.จ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. / ชง. (๑)
- ผ.จ.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. / ชง. (๑)
- ผ.จ.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

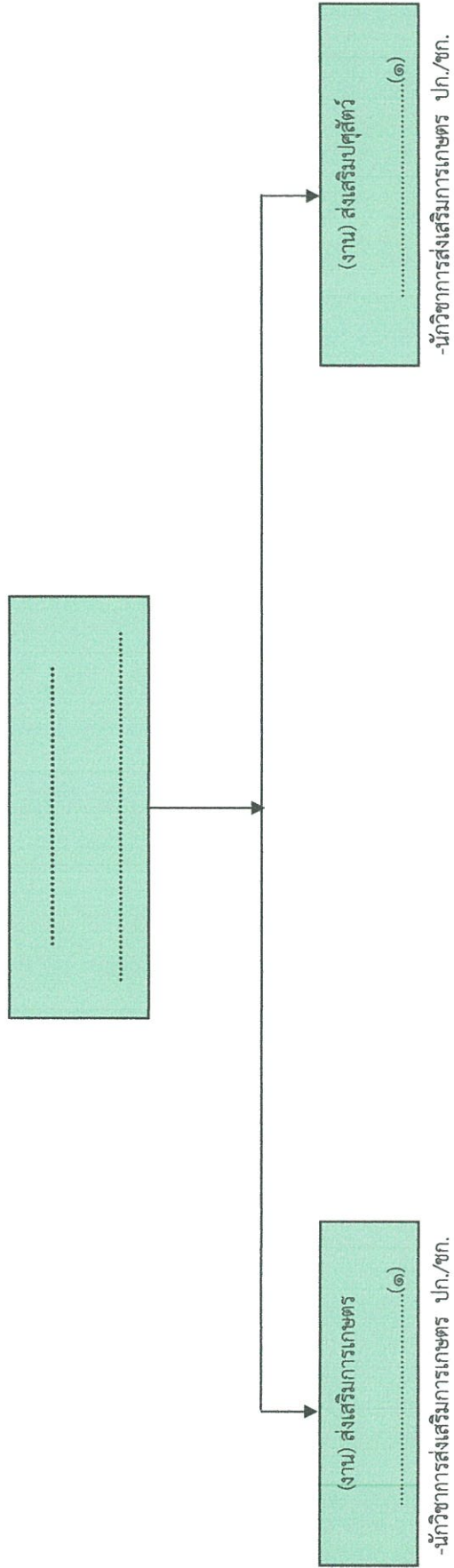
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ด้าน	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	
จำนวน	๑				๑	๑			๑		๓	๗

โครงสร้างส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน				๑								๒	๓

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



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

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงคู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร (ต่อหน้า ๒)										
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
นายมีผวน คำแถม	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑๕	นายมีผวน คำแถม	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๘
๑๖	ว่าง	๔๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	๔๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๘	นักวิชาการศึกษา	๔๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๘	นักวิชาการศึกษา	๔๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๘	นักวิชาการศึกษา	๔๕-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๘
๑๗	ว่าง	๔๕-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	๔๕-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๘	นักวิชาการเกษตร	๔๕-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๘	นักวิชาการเกษตร	๔๕-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๘	นักวิชาการเกษตร	๔๕-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๘
๑๘	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นายพิรุณ ดิษฐ์ ทวารพรหมสาร ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๔๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
๑๙	หน่วยงานตรวจลงนามภายใน	๔๕-๓-๐๐-๓๒๐๕-๐๑๑	ว่าง	๔๕-๓-๐๐-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔๕-๓-๐๐-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔๕-๓-๐๐-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔๕-๓-๐๐-๓๒๐๕-๐๐๑
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (เส้นบังคับ)		นางสาวเพ็ญมา สายคำวงษ์ ปริญาตรีบัญชีบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (นอกบังคับ)		นางสาวสุพิชฌา วงศ์ใหญ่ ปริญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๒๒	น.ส.พรทิพย์ ศรีจันทร์ ปวส. การบัญชี		พนักงานจ้างตามภารกิจ (นอกบังคับ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินบัญชี	
๒๓	นางรัตนาภรณ์ สว่างแสง		พนักงานจ้างตามภารกิจ (นอกบังคับ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
๒๔	นายอดิศักดิ์ สารสุสัย ปวส. คอมพิวเตอร์		พนักงานจ้างตามภารกิจ (นอกบังคับ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (นอกจ้าง)		นายอดิศักดิ์ สารสุสัย ปวส. คอมพิวเตอร์		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	
๒๖	นายอดิศักดิ์ สารสุสัย ปวส. คอมพิวเตอร์		พนักงานจ้างตามภารกิจ (นอกจ้าง)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๒๗	น.ส.สมทวิลา สุตแสง		พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองการศึกษา)		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. ม. ๔		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. ม. ๔		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. ม. ๔	
๒๘	นางสาคร ทองทา		พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองการศึกษา)		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. ม. ๓		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. ม. ๓		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. ม. ๓	
๒๙	นางทองพูน พิณสุสัย ปริญญาตรีปฐมวัย		พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองการศึกษา)		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. ม. ๑		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. ม. ๑		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. ม. ๑	
๓๐	น.ส.ณัฐธิญา สุทร		พนักงานจ้างตามภารกิจ (กองการศึกษา)		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. ม. ๓		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. ม. ๓		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ศพด. ม. ๓	

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ดำเนินงานและภารกิจตามเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน อำเภอคำชะอี จังหวัดร้อยเอ็ด (ต่อหน้า ๓)									
พนักงานจ้างตามภารกิจ(กองการศึกษา)	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	คพต. ม. ๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	คพต. ม. ๕	เงินอุดหนุน			
๓๑ น.ส.วิภา คำตา	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	คพต. ม. ๕	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	เงินอุดหนุน			
๓๒ น.ส.สุภาวดี เอมสมบูรณ์	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	คพต. ม. ๕	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	เงินอุดหนุน			
พนักงานจ้างทั่วไป (ส่วกับบัต)									
๓๓ นายรุ่งโรจน์ ศรีจันทร์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๐๕,๐๐๐			
๓๔ นายจักรี สิงห์ศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	นักการภารโรง	นักการภารโรง	-	นักการภารโรง	๑๐๕,๐๐๐			
๓๕ นายพิศาล สายสีแก้ว	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๐๕,๐๐๐			
๓๖ นายอัสดง กลบึง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๐๕,๐๐๐			
๓๗ นายমনัส สีอ่อน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	พนักงานดับเพลิง	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	๑๐๕,๐๐๐			
๓๘ นายทรงฤทธิ์ สิงห์ศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	พนักงานดับเพลิง	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	๑๐๕,๐๐๐			
พนักงานจ้างทั่วไป (กองช่าง)									
๓๙ นายบุญธรรม พันหาร	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๐๕,๐๐๐			
๔๐ นางสาววิมลน์ ช่างขี้ตู่	อนุญาตนบริหารธุรกิจ	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	๑๐๕,๐๐๐			
พนักงานจ้างทั่วไป (กองการศึกษา)									
๔๑ น.ส.กาญจนาภท ทองถิ่น	ปริญญาตรีนิติศาสตร์บัณฑิต	คนงานทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	๑๐๕,๐๐๐			
พนักงานจ้างทั่วไป (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)									
๔๒ นายสิดาใจ เต็ด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานประจำรถขยะ	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	๑๐๕,๐๐๐			
๔๓ นายธนาภท นามโคต	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงานประจำรถขยะ	พนักงานประจำรถขยะ	-	พนักงานประจำรถขยะ	๑๐๕,๐๐๐			
ครูผู้ดูแลเด็ก (กองการศึกษา)									
๔๔ -	-	๕๕๓๐๕๒๒๑๕๕๑๙	ครูผู้ดูแลเด็ก คพต. ม. ๑	คพ.๒	๕๕๓๐๕๒๒๑๕๕๑๙	เงินอุดหนุน	คพ.๒		
๔๕ -	-	๕๕๓๐๕๒๒๑๕๕๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก คพต. ม. ๕	คพ.๒	๕๕๓๐๕๒๒๑๕๕๒๐	เงินอุดหนุน	คพ.๑		
๔๖ นางประนอม พิจารณ์	ปริญญาตรีปริญญาตรี	๕๕๓๐๕๒๒๑๕๕๒๑	ครูผู้ดูแลเด็ก คพต. ม. ๑	คพ.๒	๕๕๓๐๕๒๒๑๕๕๒๑	เงินอุดหนุน	คพ.๒		
๔๗ นางพิสมัย แสวงแก้ว	ปริญญาตรีปริญญาตรี	๕๕๓๐๕๒๒๑๕๕๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก คพต. ม. ๑	คพ.๒	๕๕๓๐๕๒๒๑๕๕๒๒	เงินอุดหนุน	คพ.๑		
๔๘ นางปิยะมาศ พิจารณ์	ปริญญาตรีปริญญาตรี	๕๕๓๐๕๒๒๑๕๕๒๓	ครูผู้ดูแลเด็ก คพต. ม. ๕	คพ.๒	๕๕๓๐๕๒๒๑๕๕๒๓	เงินอุดหนุน	คพ.๑		ถ่ายโอนงบประมาณจากรระบบ CCIS

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิด มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อ

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลทุ่งมน ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลทุ่งมน มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ
๓. พนักงานส่วนตำบลทุ่งมน ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. พนักงานส่วนตำบลทุ่งมน จะต้องยึดมั่นทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๕)

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร (ก.อบต.จังหวัดยโสธร) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้กำหนดกลุ่มงาน ตามความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการฯ สำหรับโครงสร้างใหม่ที่กำหนดให้เป็นกลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานอำนวยการและกลุ่มงานการเงิน โดยให้ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ได้รับความเห็นชอบพร้อมทั้งให้ถือเป็นมติในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๕) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายชัยวัฒน์ สายสีแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน จึงได้นำแนวทางปฏิบัติด้านมาตรฐานดังกล่าวมากำหนดใช้ ได้แก่

๑. พนักงานส่วนตำบลทุ่งมน ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลทุ่งมน มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ
๓. พนักงานส่วนตำบลทุ่งมน ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. พนักงานส่วนตำบลทุ่งมน จะต้องยึดมั่นทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน ” ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยให้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยวัฒน์ สุธยสีแก้ว)

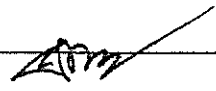
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง อำเภอกุดชุม

<u>โครงสร้างเดิม</u>	<u>โครงสร้างที่เห็นชอบให้เปลี่ยนแปลง</u>
<p>๑. สำนักปลัด (หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)) มี ๕ งาน</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p>	<p>๑. สำนักปลัด (หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)) มี ๑ กลุ่มงาน ๒ งาน</p> <p>๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ระดับชำนาญการพิเศษ) มี ๓ งาน</p> <p>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมน อำเภอคำเขื่อนแก้ว

<u>โครงสร้างเดิม</u>	<u>โครงสร้างที่เห็นชอบให้เปลี่ยนแปลง</u>
<p>๑. สำนักปลัด (หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)) มี ๙ งาน</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๖ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๗ งานเทศกิจ</p> <p>๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p>๑. สำนักปลัด (หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)) มี ๑ กลุ่มงาน ๔ งาน</p> <p>๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ (ระดับชำนาญการพิเศษ) มี ๕ งาน</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๑.๔ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๑.๕ งานเทศกิจ</p>



โครงสร้างเดิม	โครงสร้างที่เห็นชอบให้เปลี่ยนแปลง
๒. กองคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)) มี ๔ งาน ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)) มี ๑ กลุ่มงาน ๑ งาน ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี (ระดับชำนาญการพิเศษ) มี ๓ งาน ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานบัญชี ๒.๑.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ก.อบต.จังหวัดยโสธร ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

(นายบรรลือ อำนวยชัย)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลจังหวัดยโสธร
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดยโสธร

