

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ฉบับปรับปรุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ครั้งที่ ๑



องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ให้สำเร็จ ลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๓๐

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพและปริมาณของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา มีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาบรรลุผลตามตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดวางระบบ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ การจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการ มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนาพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากการบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องเตรียมการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผน กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจะหลุง และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

ที่	ชื่อหน่วยงาน	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
๑	อบต.ละลุมใหม่พัฒนา	๒๒	๑	๑๒
๒	อบต.ท่าจะหลุง	๑๙	-	๘
๓	อบต.ท่าอ่าง	๑๙	๑	๑๓

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจะหลุง และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี้ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกัน รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๑.๒ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและราคาไม่แน่นอน
- ๑.๓ น้ำท่วมพื้นที่ทำการเกษตร
- ๑.๔ หนี้สินภาคประชาชน
- ๑.๕ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ เยาวชนติดสารระเหย
- ๒.๒ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๓ ครอบครัวขาดความอบอุ่น
- ๒.๔ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ถนนในหมู่บ้านบางสายยังไม่ได้มาตรฐาน
- ๓.๒ แสงสว่างในเวลาค่ำคืนไม่เพียงพอ
- ๓.๓ กรรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- ๓.๔ ถนนติดต่อระหว่างตำบลละลมใหม่พัฒนา ไปตำบลใกล้เคียงบางสายยังไม่ได้รับความสะดวก

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในช่วงฤดูแล้ง
- ๔.๒ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔.๓ แหล่งน้ำตื้นเขิน

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ การระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก
- ๕.๒ การบริโภคอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะ
- ๕.๓ เหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ความขัดแย้งของผู้นำชุมชน (สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กับ ผู้นำท้องที่)
- ๖.๒ ศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- ๖.๓ งบประมาณมีน้อย

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่ทั่วถึง
- ๗.๒ การศึกษาของประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ
- ๗.๓ ค่านิยมในการส่งบุตรหลานไปศึกษานอกพื้นที่
- ๗.๔ เยาวชนไม่ค่อยเชื่อฟังผู้ใหญ่
- ๗.๕ การสืบทอดประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกวิธี
- ๘.๒ ได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
- ๘.๓ ประชาชนขาดความรู้ในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ หน่วยงานของรัฐสนับสนุนเงินในการประกอบอาชีพ
- ๑.๒ ให้มีการสนับสนุน ส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
- ๑.๓ รัฐช่วยแก้ไขปัญหานี้สินนอกระบบ
- ๑.๔ สนับสนุน ส่งเสริมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการผลิตพืชผลทางการเกษตร
- ๑.๕ ประกันราคาพืชผลทางการเกษตร
- ๑.๖ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังพื้นที่ทางการเกษตร
- ๑.๗ ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ด้านสังคม

- ๒.๑ สงเคราะห์ ให้การช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ คนพิการอย่างทั่วถึง
- ๒.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒.๓ ป้องกันปัญหาอาชญากรรม การลักขโมย และอุบัติเหตุบนท้องถนน
- ๒.๔ เสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความอบอุ่น

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านให้ได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรไปมา
- ๓.๒ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓.๓ ขยาย/ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน
- ๓.๔ ต้องการกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน เช่น น.ส.๓ หรือโฉนดที่ดิน
- ๓.๕ จัดทำราง/ท่อระบายน้ำ

๔. ด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ขุดลอกแหล่งน้ำที่ต้นเขิน
- ๔.๒ จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

๕. ด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๕.๒ ป้องกันและระงับเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ
- ๕.๓ ส่งเสริมสุขภาพ อนามัยประชาชน

๖. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองให้มากขึ้น
- ๖.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- ๖.๓ ปรับปรุงระบบการบริการประชาชนให้สะดวก และรวดเร็ว
- ๖.๔ รัฐสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ส่งเสริม และฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๗.๒ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๒ อบรมการคัดแยกขยะ/การทำปุ๋ยน้ำชีวภาพ
- ๘.๓ จัดหาที่ทิ้งขยะ / ถังขยะประจำหมู่บ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลละลมใหม่พัฒนาคือ **“ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจดี คนมีคุณธรรม”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลละลมใหม่พัฒนา เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป

ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ในภารกิจ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา จะต้องดำเนินการ

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การเกษตร เพื่อ บรรเทาปัญหาความยากจน
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึงและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๔. ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความ สมดุลอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความมั่นคง และสนับสนุน แนวนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ

เป้าประสงค์

๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกปลอดภัยได้มาตรฐานและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีความรู้มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งพาตนเองได้
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง รักษาวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๔. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ลดมลภาวะรักษาสิ่งแวดล้อม บ้านเรือนและชุมชนน่าอยู่
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย สนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อ่างทอง

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาและช่วยแก้ปัญหา ความต้องการและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ในระดับหนึ่ง อาทิ การแก้ไขปัญหาด้านการคมนาคม ด้านแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค ด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขการ เป็นต้น แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนามีข้อจำกัดในด้านงบประมาณและพื้นที่ตำบลละลมใหม่พัฒนามีพื้นที่กว้างใหญ่ จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้หมดไปได้เพราะต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก จึงไม่สามารถที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาได้ทั้งหมด จึงได้มีการนำโครงการในแผนพัฒนาที่ยังไม่ได้ดำเนินการและจากการจัดประชาคมเพื่อรับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อจะได้นำมาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาและดำเนินการแก้ไขตามแผนพัฒนาในปีต่อไป

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาด้านเศรษฐกิจเป็นปัญหาระดับประเทศและรัฐบาลก็พยายามแก้ไขปัญหาโดยตลอด ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่องมาหลายปี พืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ภาคอุตสาหกรรมขาดเงินทุนหมุนเวียน ปัญหาการว่างงานตกงานเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนาได้มีการส่งเสริมด้านเศรษฐกิจโดยการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ สนับสนุนด้านการเกษตร ด้านเศรษฐกิจพอเพียง ต่อไปในอนาคตก็จะมีพัฒนาด้านเศรษฐกิจของตำบลละลมใหม่พัฒนาในทุกรูปแบบเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนต่อไป

๓. ด้านสังคม

ปัญหาด้านสังคมในปัจจุบันจะเป็นปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาด้านการสาธารณสุข ที่ไม่เพียงพอทั่วถึง ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV เป็นต้น องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนาได้มีการดำเนินการตามโครงการต่างๆ ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนา อาทิ การส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV การสนับสนุนด้านการศึกษา การสนับสนุนด้านการสาธารณสุขการควบคุมโรคและป้องกันโรคระบาดต่างๆ ด้านสาธารณสุข ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เพื่อให้ประชาชนในตำบลละลมใหม่พัฒนามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องมาจากประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจขาดจิตสำนึก และยังไม่ตระหนักถึงปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่จำกัด ขาดการบำรุงรักษา ทำให้เกิดมลพิษต่างๆเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนาจึงได้มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อาทิ การกำจัดขยะ การขุดลอกคลองธรรมชาติ การกำจัดวัชพืชต่างๆ ซึ่งก็สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ในระดับหนึ่ง

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ได้มีการดำเนินการบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี โดยการส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน มีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และการบริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการจัดเวทีประชาคมเพื่อรับทราบปัญหาความต้องการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นต้น

๖. ด้านอื่นๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนาได้มีการสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลรวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลจังหวัด อำเภอบึงสามพัน โดยการดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาตามแนวนโยบายของรัฐบาล จังหวัดบึงสามพัน เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

๑. จุดแข็ง (S : Strensth)

- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต
- ชุมชนเข้มแข็ง
- มีโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ๓ แห่ง, สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง สามารถรองรับการดูแลสุขภาพประชาชนได้อย่างเพียงพอ

- ผู้นำชุมชนสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับบริการสาธารณะ และแก้ไข

ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

- มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน
- มีโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น รองรับแรงงานและลดการว่างงานในเขตพื้นที่

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

- ประชาชนเป็นลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท
- ขาดระบบการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตในการก่อสร้างอาคาร
- เกษตรกรทำการเกษตรแบบธุรกิจยังขาดพึ่งพาตนเองและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่น้อย
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น
- ผู้ปกครองขาดความมั่นใจสถานศึกษาในพื้นที่นำลูกหลานไปศึกษาสถาบันศึกษาในเมือง
- ความแตกต่างระหว่างสังคมของบุตรต่างจากสังคมพ่อแม่
- ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย ไม่ได้รับการดูแลอย่างจริงจัง
- ปัญหาด้านสังคมเพิ่มมากขึ้น เช่น ปัญหาเสพติด การลักขโมย
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความสนใจในการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ

๓. โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดนครราชสีมาสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อม จำนวน ๒ สาย
- มีพื้นที่ทำการเกษตรที่สามารถพัฒนาเป็นเกษตรปลอดภัยจากสารพิษได้

๔. ข้อจำกัด (T : Threat)

- พื้นที่ตำบลละลมใหม่พัฒนามีพื้นที่ขนาดใหญ่ งบประมาณในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอ กับความต้องการของประชาชน
 - กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๔) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ตลอดจน สถานที่ประชุม อบรมราษฎร
- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- (๕) การเสริมสร้างให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
- (๓) การส่งเสริมการรวมกลุ่มประกอบอาชีพของประชาชน
- (๔) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การสนับสนุนสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- (๔) การดูแล บำรุงรักษาโบราณวัตถุ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) สนับสนุนสภาตำบล และช่วยเหลือส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๐. การท่องเที่ยว
๑๑. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๓๕ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ทำให้มีภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
-ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
-หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
-เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
พนักงานจ้าง								
-พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
-ผ.อ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
-ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
-ผ.อ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นายโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	+๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
-ผ.อ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้าง								
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

(กำหนดเพิ่ม)

(ว่าง)

(ว่าง)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ฉบับปรับปรุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
-ผ.อ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
-นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	
-ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
-ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๔	๓๕	๓๔	๓๖	+๑	-๑	+๒	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัด อบต. ละมใหม่พัฒนา มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๓,๗๗๐	๕๗๓,๒๔๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๕๖๐

๒) สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๓.	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคลกรชำนาญการ	๑	๒๒,๑๗๐	๒๖๖,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๕.	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๖.	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑๙,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐
๗.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๘.	ลูกจ้างประจำ(เจ้าพนักงานธุรการ)	๑	๑๔,๓๑๐	๑๗๑,๗๒๐	๖,๔๘๐	-	-
๙.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๘๒๐	๑๔๑,๘๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๙,๙๗๐	๑๑๙,๖๔๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๑๑.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๒,๑๗๐	๒๖๖,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๒๒,๑๗๐	๒๖๖,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๔.	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๒๑,๗๑๐	๒๖๐,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๕.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
๖.	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๒,๖๔๐	๑๕๑,๖๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๘.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๒๑,๒๔๐	๒๕๕,๘๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๓.	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑๒,๙๗๐	๑๕๕,๖๔๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐
๔.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๐,๔๙๐	๑๒๕,๘๘๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๕.	คณงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๕.	คณงานทั่วไป	๑ (ว่าง)	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑ (ว่าง)	๓๒,๘๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑ (ว่าง)	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓.	คณงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๖) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๒๔,๔๙๐	๓๓๕,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๒.	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑(ว่าง)	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑(ว่าง)	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๙,๗๒๐
๔.	ครู(เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-
๕.	ครูผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-
๖.	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๗.	คณงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๕,๘๓๘,๖๐๐	๓๗,๖๓๐,๕๓๐	๓๙,๕๑๒,๐๕๗

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

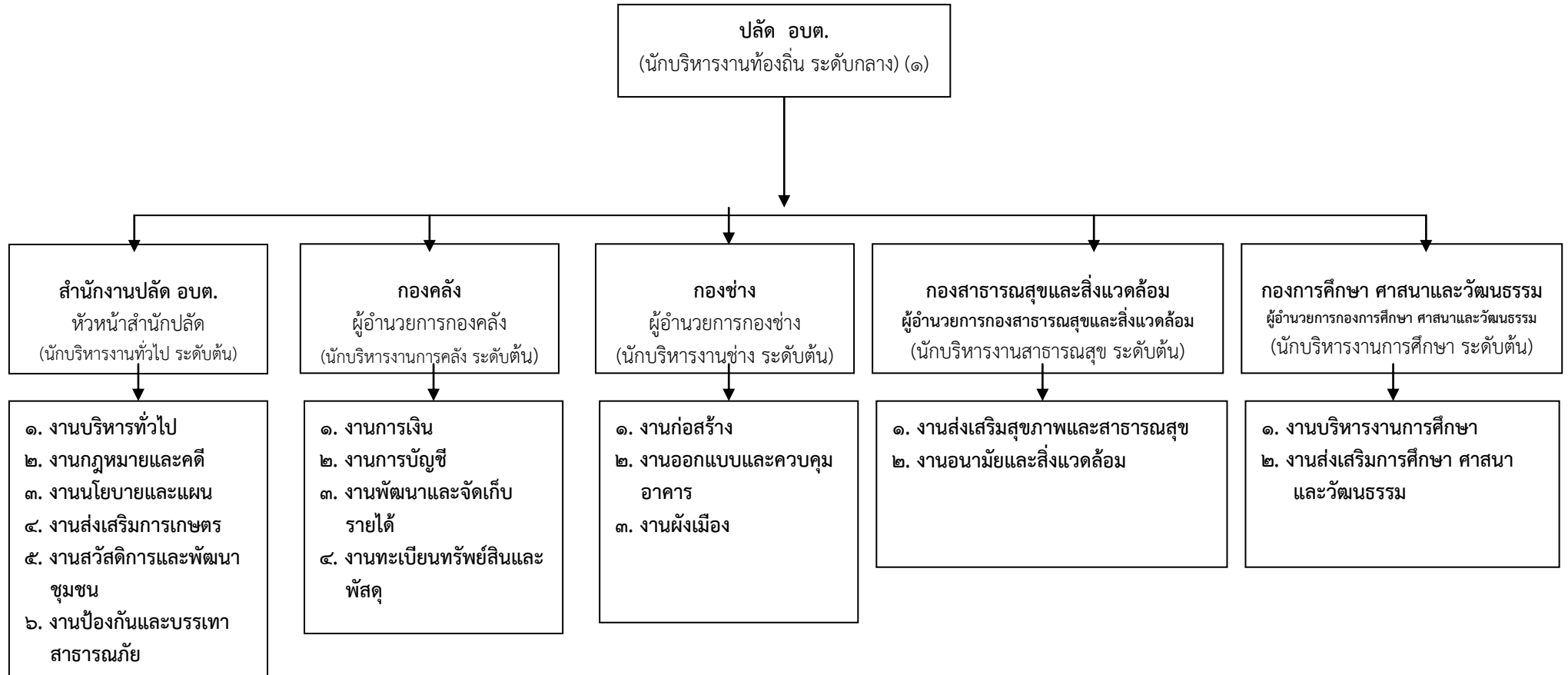
ตารางเอกเซล

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

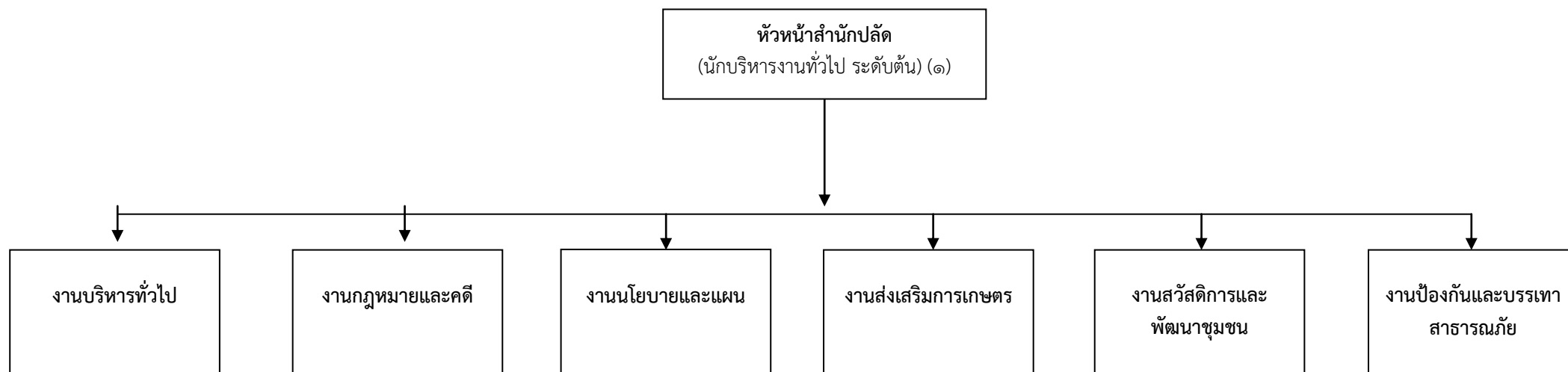
ตารางเอกเซล

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา



-นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)

-นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) (๑)

-เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)

-เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ) (๑)

-พนักงานขับรถยนต์ (๑)

-คนงานทั่วไป (๑)

-นิติกร (ชก.) (๑)

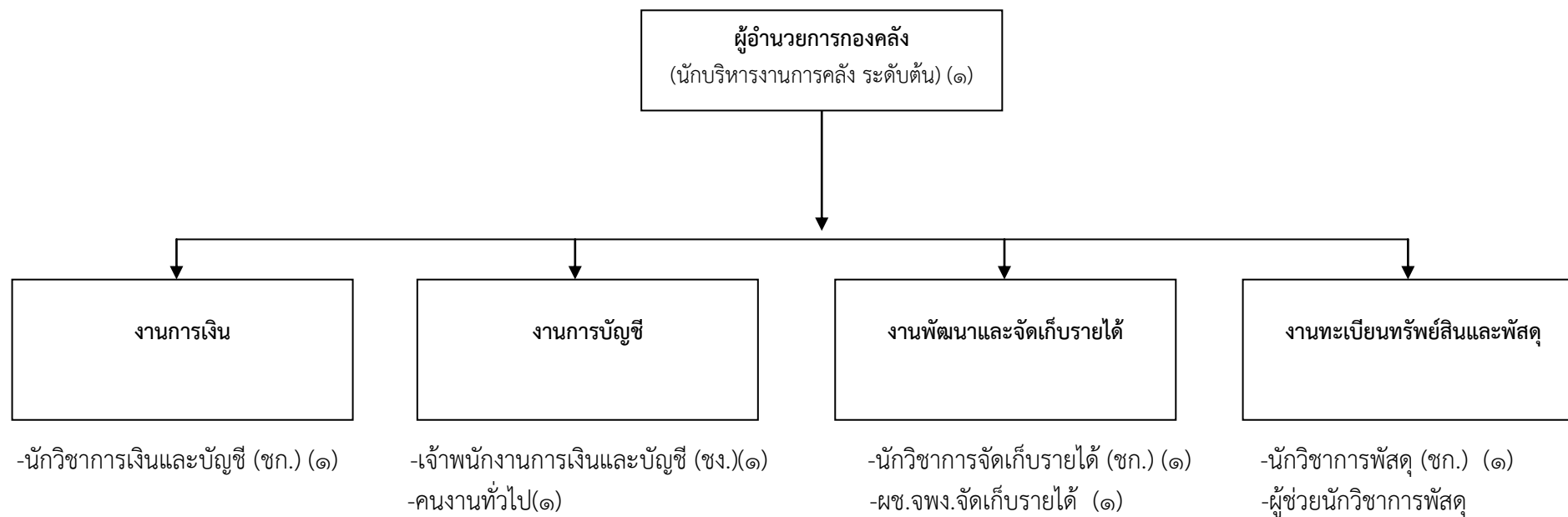
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๑)

- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

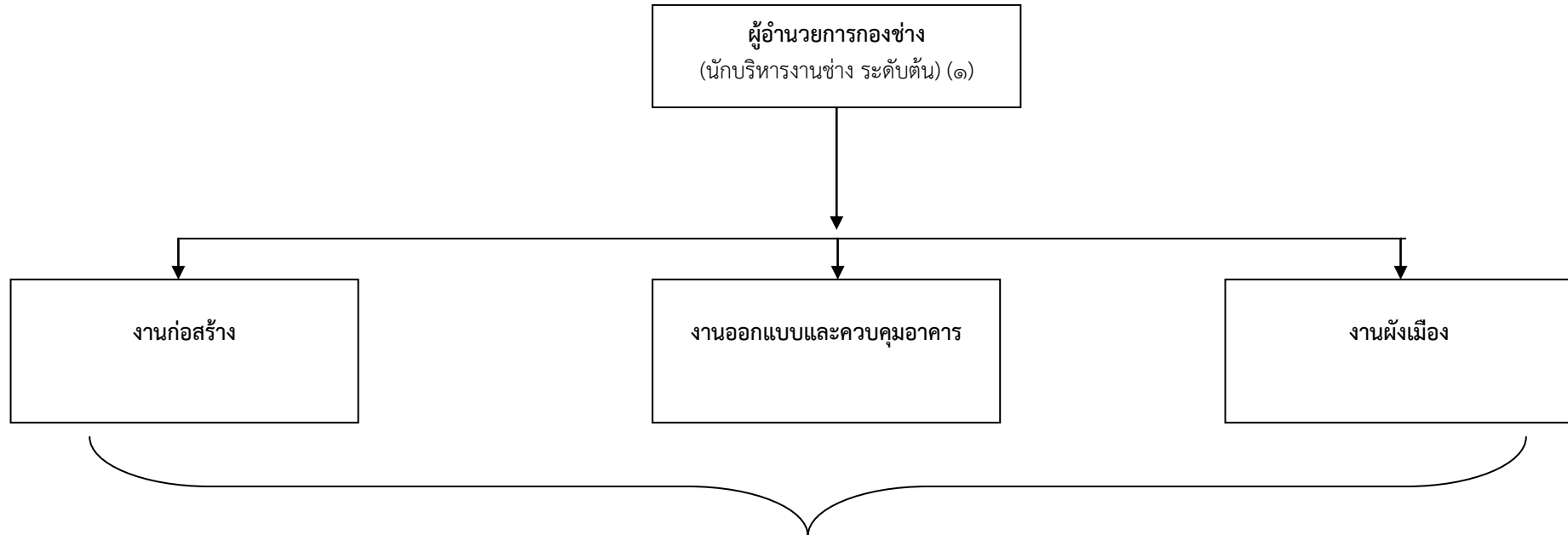
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	-		๑	-	๑	๒	๑	๑๑

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	๘

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (อส.)(๑)
- นายช่างโยธา (ปง) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)
- ผช.นายช่างโยธา (๑)
- คนงานทั่วไป (๒)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-		๑	๑	-	๑	๑	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ตารางเอ็กเซล

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ตารางเอ็กเซล

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ตารางเอ็กเซล

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้ และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษา ถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการ เป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของนโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์ งานการเงิน งานด้านช่าง ฯ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล ละมใหม่พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากุศลกร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนากุศลกรในอนาคต ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

จุดแข็ง

๑. มีอิสระในการบริหารจัดการ
๒. มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเอง
๓. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ
๔. มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการ สามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
๕. มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่

จุดอ่อน

๑. ขาดการบริหารจัดการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพ
๓. แต่ละส่วนราชการยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนา ขาดการประสานแผนในภาพรวม
๔. ความร่วมมือในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบลมีน้อย
๕. บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดความรู้ความสามารถ

โอกาส

๑. การปฏิรูประบบราชการทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๒. สภาพภูมิศาสตร์ของพื้นที่เป็นพื้นที่ปกติ และยังเป็นสังคมชนบททำให้ง่ายในการพัฒนา

อุปสรรค

๑. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมืองในระดับพื้นที่
๒. กฎระเบียบบางอย่างไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาของประชากรได้
๓. งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายนำ  ปลอดกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา