

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา  
อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการ กำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตาม มาตรา 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	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๓๒

.....

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโศกชัย จังหวัดนครราชสีมา**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล 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 โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา มีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบล ละมใหม่พัฒนา บรรลุผลตามตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตาม หน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่ อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดวางระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากร เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสาย งานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของ งาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อ บุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยอื่น ก็มีความจำต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ การจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการ มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนาพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากการจัดการบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องเตรียมการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป 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	๒๔	-	๑๓
๒	อบต.ท่าจะหลุง	๒๑	-	๑๑
๓	อบต.ท่าอ่าง	๒๐	๑	๑๕

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าจะหลุง และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา ได้เพิ่มโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน และเพิ่มตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ ตำแหน่ง และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- 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 เหตุุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

## 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 และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน
- 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 ส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชน

## 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 ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลละลมใหม่พัฒนาคือ **“ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจดี คนมีคุณธรรม”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลละลมใหม่พัฒนา เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป

ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (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 รักษาวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น  
อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๔. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ลดมลภาวะรักษาสิ่งแวดล้อม บ้านเรือนและชุมชนน่าอยู่
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีแบบบูรณาการและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย สนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาล  
จังหวัด อ่างทอง

## การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ในปีที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาและช่วย  
แก้ปัญหาความต้องการและบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐานได้ในระดับหนึ่ง อาทิ การแก้ไข  
ปัญหาด้านการคมนาคม ด้านแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค ด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขการ เป็นต้น แต่เนื่องจากองค์การ  
บริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนามีข้อจำกัดในด้านงบประมาณและพื้นที่ตำบลละมใหม่พัฒนามีพื้นที่กว้างใหญ่ จึงไม่  
สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้หมดไปได้เพราะต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก จึงไม่สามารถที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนา  
ได้ทั้งหมด จึงได้มีการนำโครงการในแผนพัฒนาที่ยังไม่ได้ดำเนินการและจากการจัดประชาคมเพื่อรับทราบปัญหาความ  
ต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อจะได้นำมาบรรจุไว้ในแผนพัฒนาและดำเนินการแก้ไขตามแผนพัฒนาในปีต่อๆ ไป

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาด้านเศรษฐกิจเป็นปัญหาระดับประเทศและรัฐบาลก็พยายามแก้ไขปัญหาโดยตลอด ปัญหา  
เศรษฐกิจตกต่ำต่อเนื่องมาหลายปี พืชผลการเกษตรตกต่ำ ภาคอุตสาหกรรมขาดเงินทุนหมุนเวียน ปัญหาการว่างงาน  
ตกงานเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาได้มีการส่งเสริมด้านเศรษฐกิจโดยการลดรายจ่าย เพิ่ม  
รายได้ สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ สนับสนุนด้านการเกษตร ด้านเศรษฐกิจพอเพียง ต่อไปในอนาคตก็จะมีพัฒนาด้าน  
เศรษฐกิจของตำบลละมใหม่พัฒนาในทุกรูปแบบเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนต่อไป

### ๓. ด้านสังคม

ปัญหาด้านสังคมในปัจจุบันจะเป็นปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหา  
ด้านสาธารณสุข ที่ไม่เพียงพอทั่วถึง ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ  
HIV เป็นต้น องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาได้มีการดำเนินการตามโครงการต่างๆ ที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนา  
อาทิ การส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ  
เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อ HIV การสนับสนุนด้านการศึกษา การสนับสนุนด้านสาธารณสุข  
การควบคุมโรคและป้องกันโรคระบาดต่างๆ ด้านสาธารณสุข ตลอดจนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของ  
ยาเสพติด เพื่อให้ประชาชนในตำบลละมใหม่พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

#### ๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องมาจากประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจขาดจิตสำนึก และยังไม่ตระหนักถึงปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่จำกัด ขาดการบำรุงรักษา ทำให้เกิดมลพิษต่างๆเพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาจึงได้มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อาทิ การกำจัดขยะ การขุดลอกคลองธรรมชาติ การกำจัดวัชพืชต่างๆ ซึ่งก็สามารถดำเนินการแก้ไขได้ในระดับหนึ่ง

#### ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ได้มีการดำเนินการบริหารราชการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี โดยการส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน มีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ การจัดทรวัดสตูดิโอ เครื่องมือต่างๆ ที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและการบริการประชาชนด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการจัดเวทีประชาคมเพื่อรับทราบปัญหาความต้องการ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นต้น

#### ๖. ด้านอื่นๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาได้มีการสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลรวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด อำเภอบึงสามพัน โดยการดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดอำเภอบึงสามพัน เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

##### ๑. จุดแข็ง (S : Strensth)

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

อย่างเพียงพอ

- ผู้นำชุมชนสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมกันในการปกครองและบริหารการพัฒนา
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับบริการสาธารณะ และแก้ไข

ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

- มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองและการลงทุน
- มีโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น รองรับแรงงานและลดการว่างงานในเขตพื้นที่

## ๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

- ประชาชนเป็นลักษณะกึ่งเมืองกึ่งชนบท
- ขาดระบบการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตในการก่อสร้างอาคาร
- เกษตรกรทำการเกษตรแบบธุรกิจยังขาดพึ่งพาตนเองและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่น้อย
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น
- ผู้ปกครองขาดความมั่นใจสถานศึกษาในพื้นที่นำลูกหลานไปศึกษาสถาบันศึกษาในเมือง
- ความแตกต่างระหว่างสังคมของบุตรต่างจากสังคมพ่อแม่
- ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย ไม่ได้รับการดูแลอย่างจริงจัง
- ปัญหาด้านสังคมเพิ่มมากขึ้น เช่น ปัญหายาเสพติด 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 ตลอดจนสถานที่ประชุม อบรมราษฎร
- (๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ**

**ภารกิจหลัก**

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๓๗ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

### ๘.๑ โครงสร้าง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานนิติกรรมและสัญญา - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่รับมอบหมาย ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อบัญญัติ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่รับมอบหมาย	- เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓ และกำหนดงานย่อยเพิ่ม - เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓ และกำหนดงานย่อยเพิ่ม - เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓ และกำหนดงานย่อยเพิ่ม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมวิชาการและเทคโนโลยี</li> <li>- งานส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพชุมชน</li> <li>- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนงานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li> </ul> <p>๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนอัตรากำลัง</li> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> <li>- งานข้อมูลทะเบียนประวัติ</li> <li>- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากร</li> </ul> <p>ท้องถิ่นแห่งชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓ และกำหนดงานย่อยเพิ่ม</p> <p>กำหนดเพิ่ม</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงินการรับเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกา</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการจัดทำบัญชี</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓ และกำหนดงานย่อยเพิ่ม</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษี ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานทะเบียนคุม จำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</li> <li>- งานประกันสัญญา</li> <li>- งานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> </ul> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานการควบคุมอาคาร</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> <li>- งานอื่น ๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓</p>



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานให้บริการด้านสาธารณสุข</li> </ul> <p>๔.๓ งานบริการสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p>หมายเหตุ</p> <p>-เปลี่ยนชื่องานเดิมให้ถูกต้องตามบัญชีแนบท้ายประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการฯ พ.ศ.๒๕๖๓ และกำหนดงานย่อยเพิ่ม</p>
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> </ul> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๐,๕๖๐	๖๕๔,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐

๒) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๓.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๕.	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๖.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๗.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๘.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓,๓๒๐	๑๕๙,๘๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๓๓๐	๑๓๕,๙๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๑๐.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๘,๕๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๔.	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๕.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๒๗,๔๙๐	๓๒๙,๘๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐
๖.	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑๖,๔๘๐	๑๙๗,๗๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๔,๑๗๐	๑๗๐,๐๔๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐
๘.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๔,๖๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒.	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๔,๒๘๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐
๔.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๘๑๐	๑๔๑,๗๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๕.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖	คนงาน	๑(ว่าง)	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
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.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๖) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น )	๑	๒๙,๑๑๐	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
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	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔.	ครู(เงินอุดหนุน)	๒	-	-	-	-	-
๕.	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๖.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๗) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑(ว่าง)	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๘,๔๓๐,๕๐๐	๔๐,๓๕๒,๐๒๕	๔๒,๓๖๙,๖๒๖



ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

ตารางเอกเซล

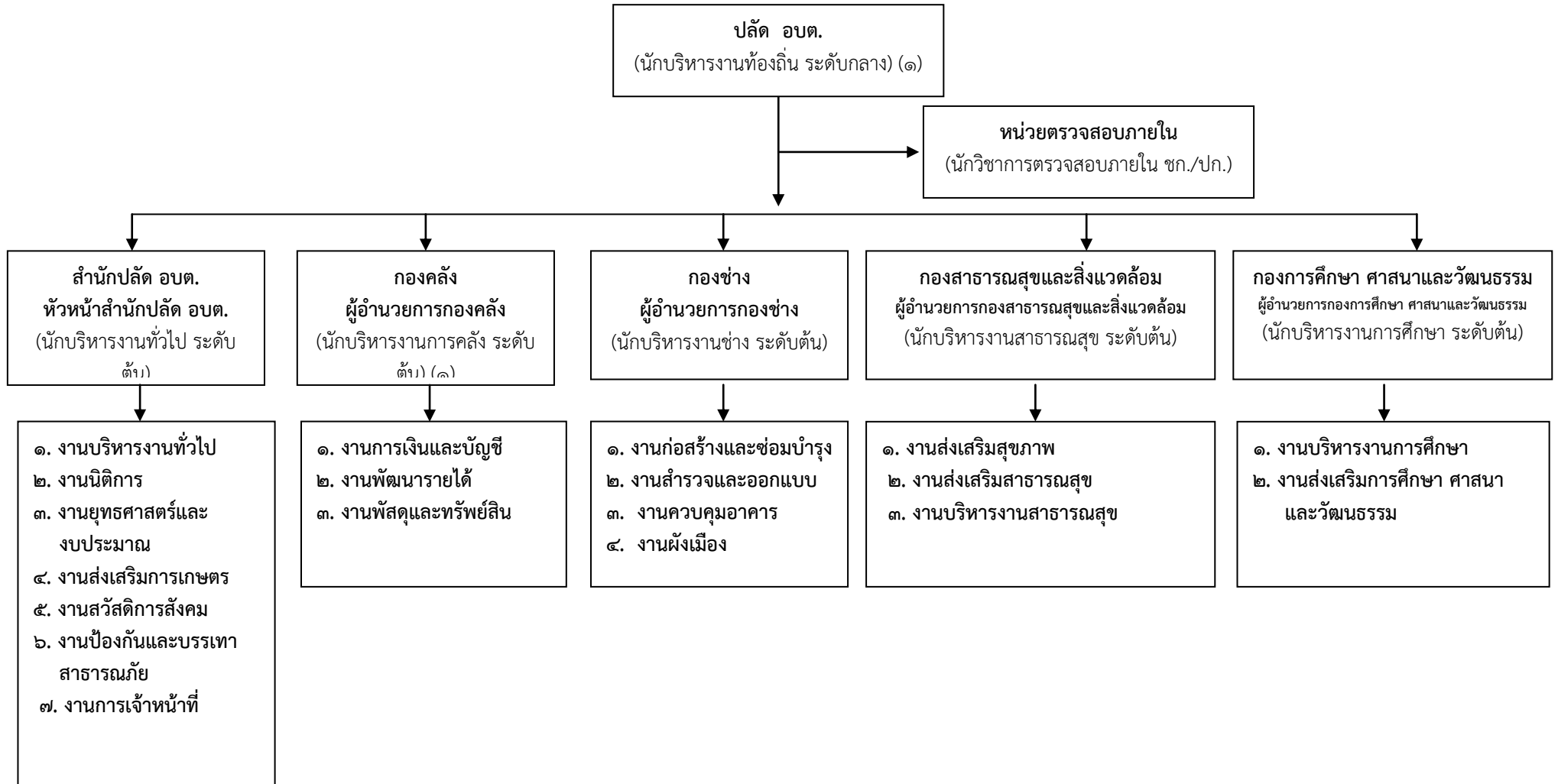
การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

ตารางเอกเซล

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

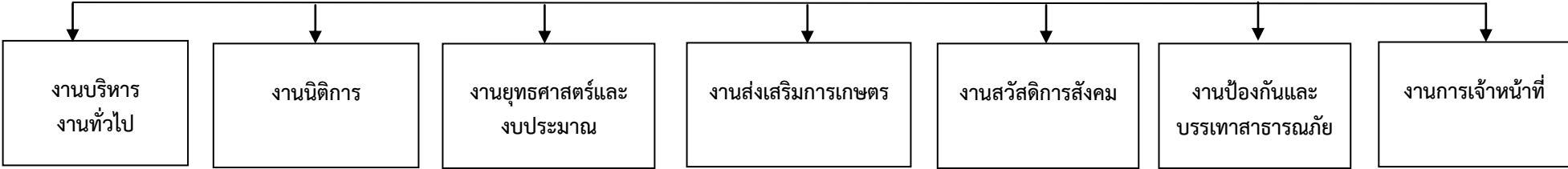
องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา





โครงสร้างสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)



นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑)  
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)  
พนักงานขับรถยนต์ (๑)

นิติกร (ชก.) (๑)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๑)

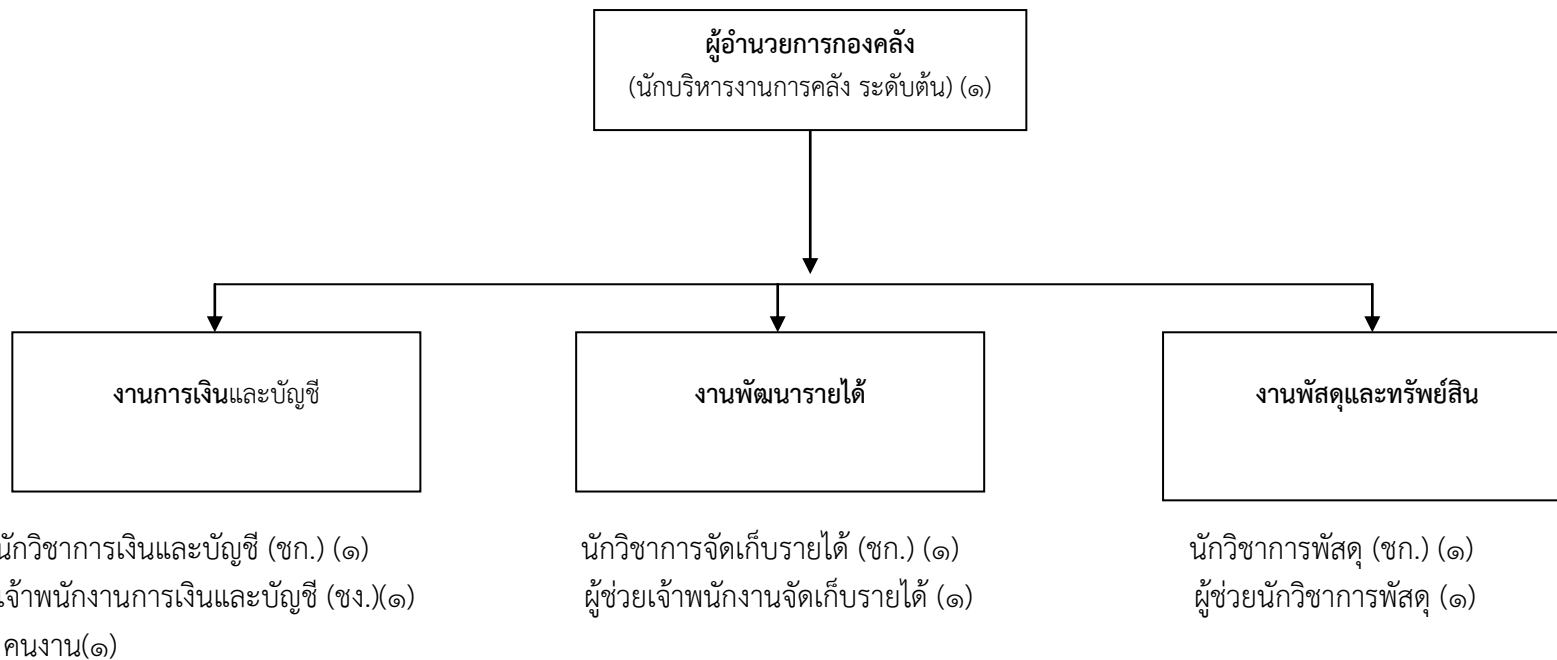
งานส่งเสริมการเกษตร

นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (๑)  
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

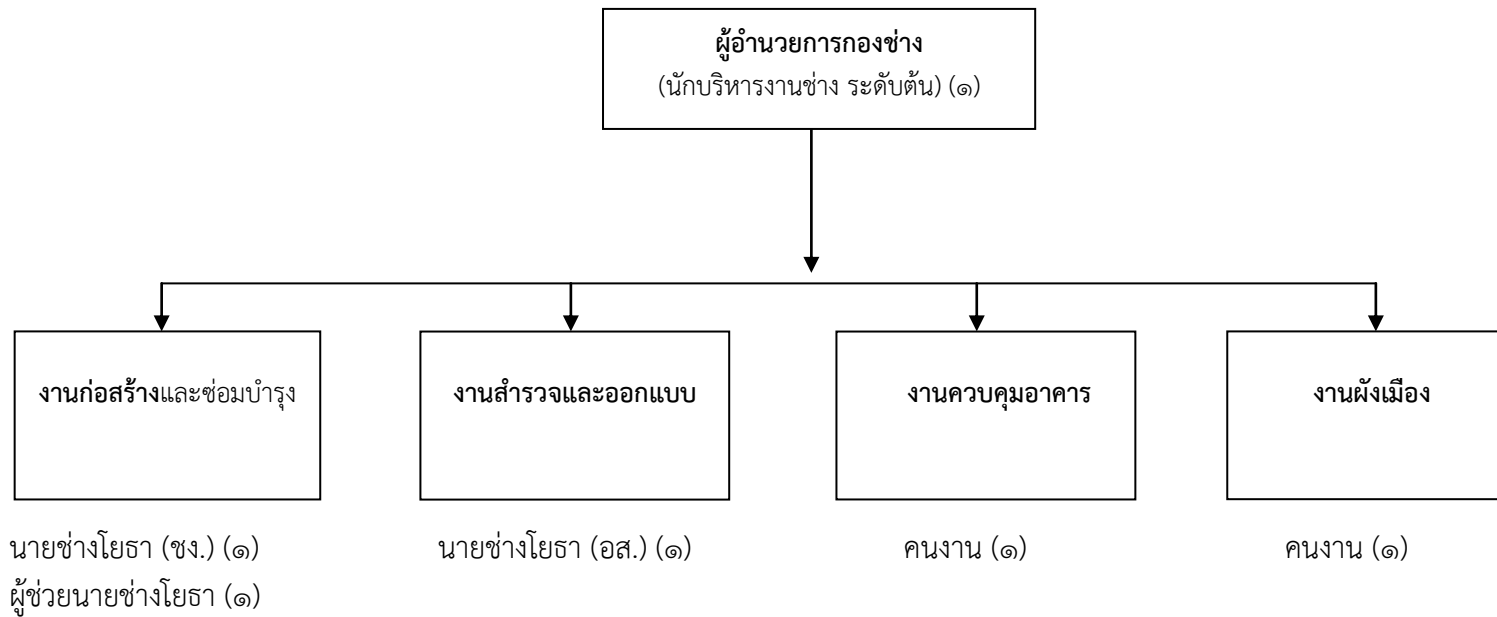
พนักงาน (๑) -

นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)

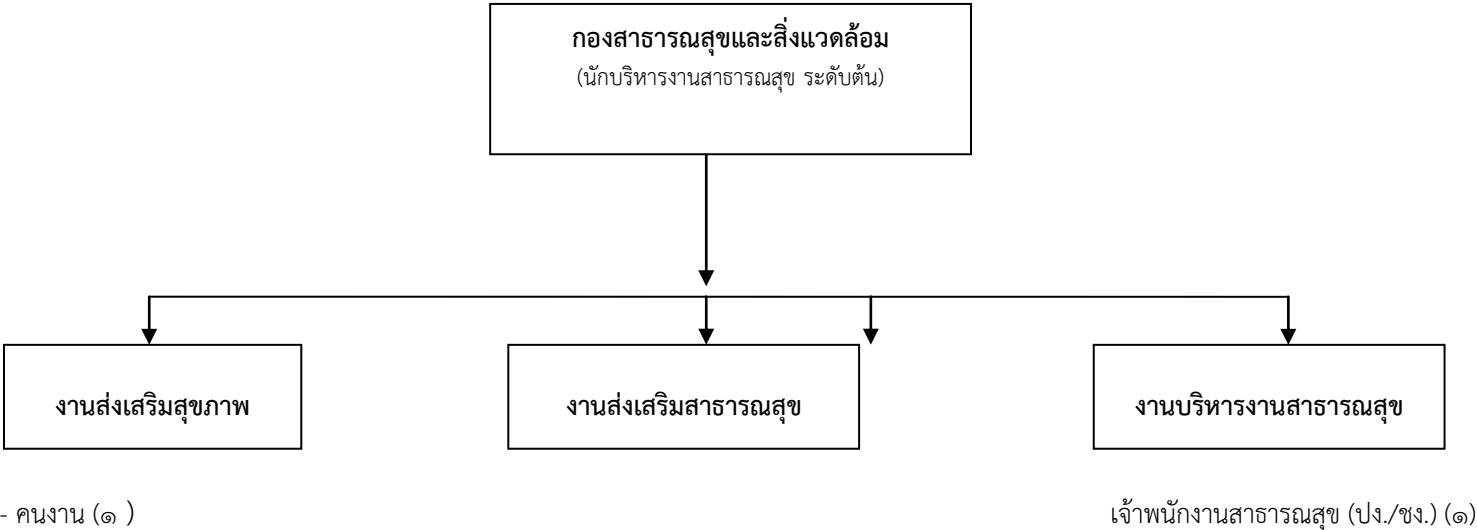
### โครงสร้างกองคลัง



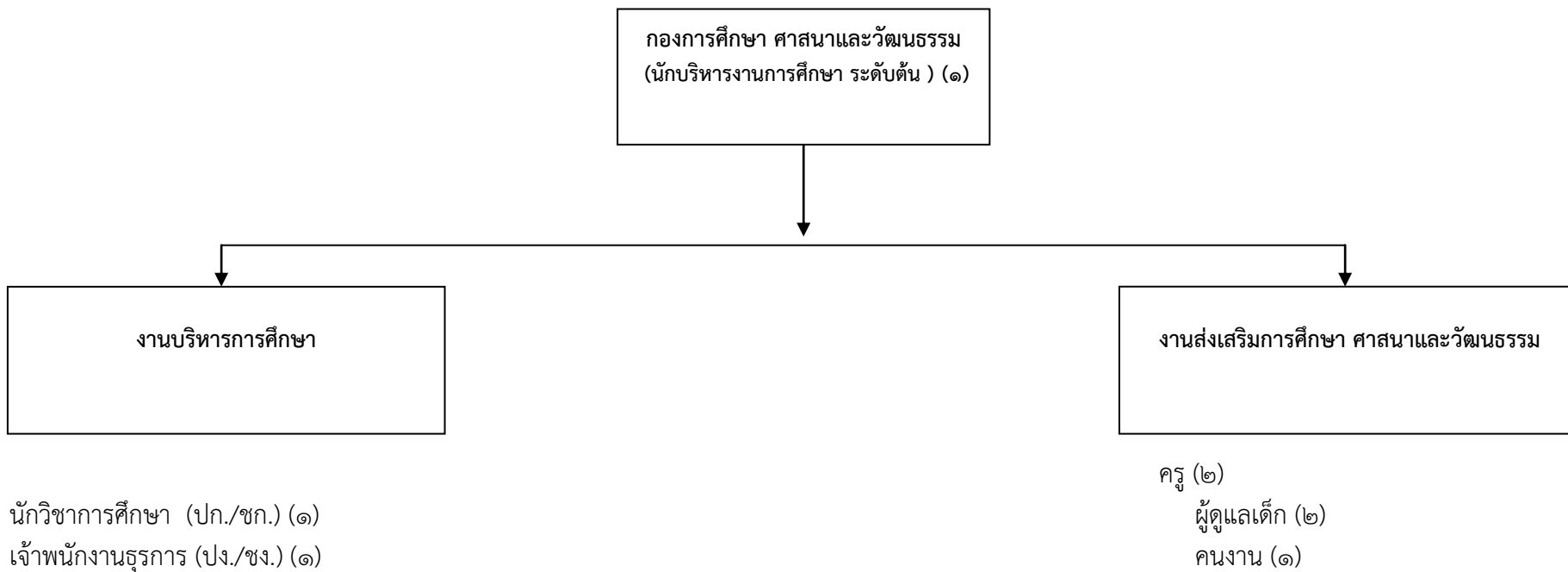
## โครงสร้างกองช่าง



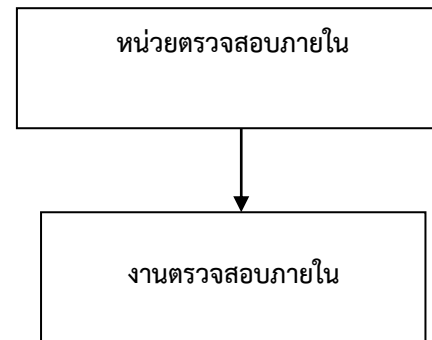
### โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



### โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ตารางเอ็กเซล

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ตารางเอ็กเซล



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ตารางเอ็กเซล

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลละลุมใหม่พัฒนา จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government skill Self-Assessment) โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรก จะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

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

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

(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 ละลมใหม่พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะต้องมีการรวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลข่าวสารให้ครบถ้วน ทันสมัย ซึ่งได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นในด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ฯลฯ โดยข้อมูลควรแสดงแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลิกลักษณะของบุคลากรแต่ละคน ความต้องการ ความคาดหวัง และความต้องการของบุคลากรในองค์กร การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาเป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งของบุคลากรในองค์กร อันเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค Swot analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ

### จุดแข็ง

๑. บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการทำงานภายในองค์กรเป็นอย่างดี
๒. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ
๔. มีการกระจายอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการ สามารถตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

### จุดอ่อน

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดความเป็นเอกภาพ
๓. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ

### โอกาส

๑. การปฏิรูประบบราชการทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๒. สภาพภูมิศาสตร์ของพื้นที่เป็นพื้นที่ปกติ และยังเป็นสังคมชนบททำให้ง่ายในการพัฒนา
๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวก คล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

### อุปสรรค

๑. ผลกระทบจากการขัดแย้งทางการเมืองในระดับพื้นที่
๒. กฎระเบียบบางอย่างไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาของประชากรได้
๓. งบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ นำนโยบายความสะอาดและให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

