



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลชัยยะทาย

อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลชัยยะลา  
อำเภออุทุมพร จังหวัดสุพรรณบุรี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้นแต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ครบกำหนดระยะเวลาลงแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพ.ร.บ.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต.จ.สุพรรณบุรี) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้เหมาะสมต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง โอน(ย้าย) รับโอน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

(นายประสิทธิ์ ไพเราะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเล	๒๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเลต้องดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	๔๙-๕๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเล	๕๒
๑๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเล เรื่องมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม	๗๕
๑๔. ข้อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๗๖

### ภาคผนวก

- คำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเล ที่ ๑๖๕/ ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเล ครั้งที่๑/๒๕๖๓ วันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยุ้งทะลาย จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

### ความจำเป็นในการทำแผนอัตรากำลัง

๑. การวางแผนอัตรากำลัง เพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้อง ดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้ สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี

๒. ต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับ แผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผน กำลังคน)

๓. การทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน

๔. เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Wort process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบจะต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relativ Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

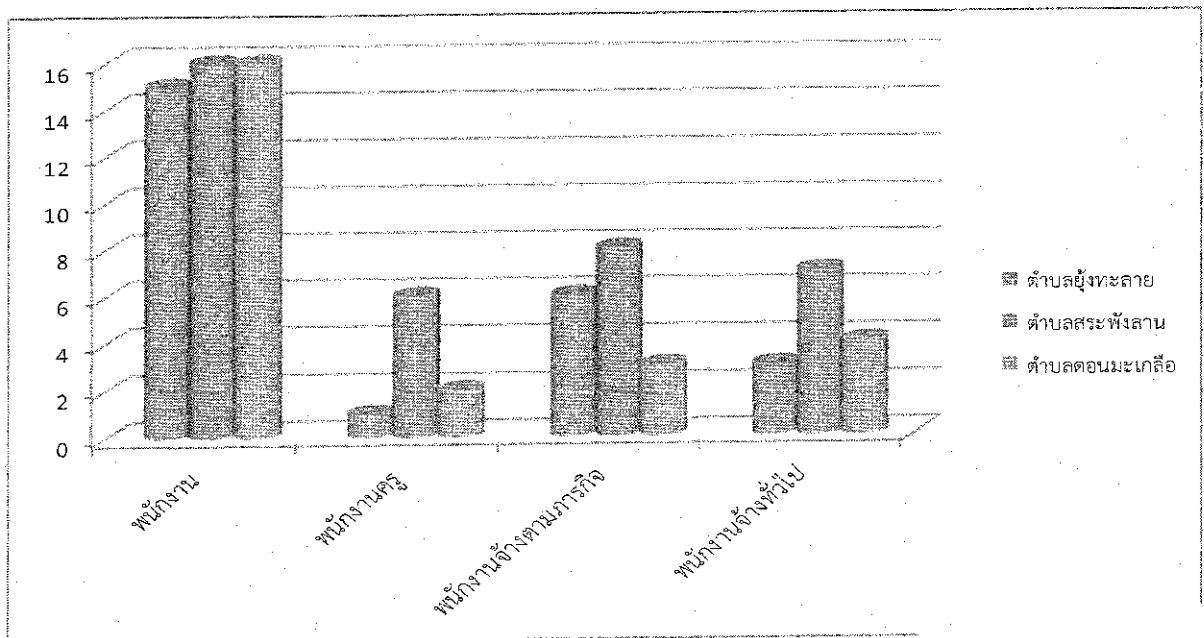
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะก่อให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

### แผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสระพังลาน และ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะเกลือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของ การกำหนดตำแหน่งเมื่อ เปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่ม ตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดย ต้องได้รับการพัฒนาความรู้สามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่มงาน เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่ เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนด กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดย สรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework ) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิง วิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การ รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคต ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

### ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลายมีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือน บุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกี้ยยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด
๑๐. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

### หน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณาดังนี้

๑. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การก่อสร้างถนนสะพาน สวนหย่อมสวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย
๒. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่นงานดับเพลิง
  - ๒.๑ เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่นการจัดให้มีหน่วยบริหารทางสาธารณสุขจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น
  - ๒.๒ เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่างๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน
  - ๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน
  - ๔ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๕. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๖. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๘. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ข้อมูลของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ และดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย เพื่อบริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

##### ๑. สภาพทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

###### (๑) ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ตั้งอยู่เลขที่ ๒๕๐ หมู่ที่ ๑ บ้านยั้งทะลาย อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภออุทุมพรพิสัยไปทางทิศใต้ ประมาณ ๗ กิโลเมตร

###### (๒) เนื้อที่

ตำบลยั้งทะลายมีเนื้อที่ประมาณ ๒๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๖,๒๕๐ ไร่ แบ่งออกเป็น

ที่อยู่อาศัย	๔,๘๕๘ ไร่	คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙	ของพื้นที่ทั้งหมด
พื้นที่เกษตรกรรม	๑๑,๑๕๐ ไร่	คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖	ของพื้นที่ทั้งหมด
พื้นที่สาธารณประโยชน์	๒๔๒ ไร่	คิดเป็นร้อยละ ๑.๕	ของพื้นที่ทั้งหมด

###### (๓) ภูมิประเทศ

ตำบลยั้งทะลายมีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม

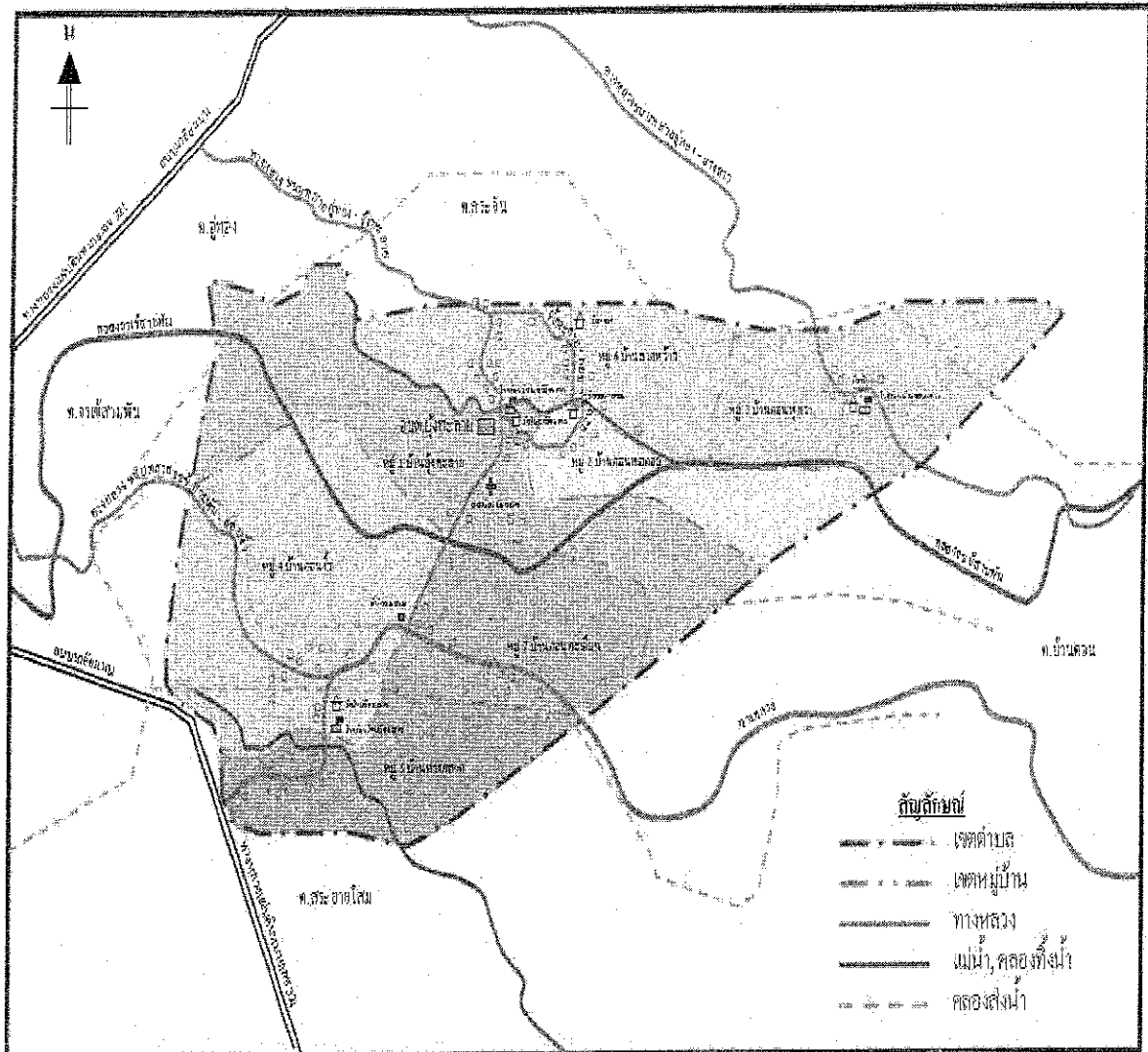
อาณาเขต ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลอุทุมพรพิสัยและตำบลกระเจ็ด อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลสระยายโสม อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลบ้านดอน อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลกระเซ้งสามพัน อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดสุรินทร์

(๔) เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น ๗ หมู่บ้าน และมีพื้นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลายเต็มพื้นที่ทุกหมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑	บ้านยั้งทะลาย	นายสมนึก	บ้านบุญมี	เป็นกำนัน
หมู่ที่ ๒	บ้านดอนหอคอย	นายทองดี	โพธิ์ทอง	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านดอนพุทรา	นายสมนึก	หงส์ทอง	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านดอนจิว	นายสมัย	รูปสม	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านทางตลาด	นายอดิศักดิ์	กลัดตลาด	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านลาดพร้าว	นายจักรกฤษ	บ้านเขียว	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านดอนตะเคียน	นายสมพร	อาจคงหาญ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน

แผนที่สังเขปตำบลยั้งทะลาย อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี



(๕) ประชากร

ประชากรรวมทั้งสิ้น ๔,๔๘๓ คน แยกเป็น ชาย ๒,๑๕๙ คน หญิง ๒,๓๒๔ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย  
ของประชากร ๕ คนต่อตารางกิโลเมตร

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรและครัวเรือนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านยั้งทะลาย	๒๗๑	๔๗๓	๕๔๘	๑,๐๒๑
๒	บ้านดอนหอกอย	๑๒๖	๒๓๘	๒๒๔	๔๖๒
๓	บ้านดอนพุดรา	๑๓๒	๒๖๕	๒๗๕	๕๔๐
๔	บ้านดอนจิว	๑๐๙	๒๑๕	๒๒๒	๔๓๗
๕	บ้านทางตลาด	๑๙๕	๓๙๕	๓๙๒	๗๘๗
๖	บ้านลาดพร้าว	๒๐๒	๓๕๖	๔๐๐	๗๕๖
๗	บ้านดอนตะเคียน	๑๔๑	๒๔๘	๒๕๖	๕๐๔
รวม		๑,๑๓๗	๒,๑๕๙	๒,๓๒๔	๔,๔๘๓

(ที่มา : งานทะเบียนราษฎรอำเภออุ้มถ่อง ณ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ )

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

(๒.๑) อาชีพ

- เกษตรกรรม	ประมาณร้อยละ	๗๕
- รับจ้างทั่วไป	ประมาณร้อยละ	๑๕
- ค้าขาย	ประมาณร้อยละ	๗
- อื่นๆ	ประมาณร้อยละ	๓

(๒.๒) หน่วยธุรกิจ

- ปั้มน้ำมันและก๊าซ	๗	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	๑	แห่ง

๓. สภาพทางสังคม

(๓.๑) การศึกษา

สถานศึกษาสอนชั้นอนุบาลถึงโรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อสถานศึกษาในสังกัด สพฐ.	ที่ตั้ง	จำนวนครู (คน)	จำนวนครู อัตราจ้าง (คน)	นักการ ภารโรง (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)		
						ชาย	หญิง	รวม
๑	โรงเรียนบ้านดอนพุทรา	หมู่ที่ ๓	๓	-	๑	๑๗	๑๕	๓๒
๒	โรงเรียนวัดใหม่สิทธาวาส	หมู่ที่ ๔	๗	๒	๑	๕๙	๕๐	๑๐๙
รวม			๑๐	๒	๒	๘๖	๖๕	๑๕๑

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลยั้งทะลาย จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	ที่ตั้ง	จำนวนครู (คน)	นักการภารโรง (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)		
					ชาย	หญิง	รวม
๑	ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบล ยั้งทะลาย	หมู่ที่ ๑	๑	๑	๓๙	๒๖	๖๕
รวม			๑	๑	๓๙	๒๖	๖๕

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ที่ตั้ง	จำนวนครู (คน)	นักการภารโรง (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)		
					ชาย	หญิง	รวม
๑	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดใหม่สิทธาวาส	หมู่ที่ ๔	๒	-	๑๕	๒๕	๔๐
รวม			๒	-	๑๕	๒๕	๔๐

(๓.๒) สถาบันและองค์กรศาสนา

สถาบันและองค์กรทางพระพุทธศาสนา มีจำนวน ๕ แห่ง ได้แก่

- วัดโบสถ์วิทยาคาร หมู่ที่ ๑
- วัดดอนหอคอย หมู่ที่ ๒
- วัดศรีพร หมู่ที่ ๓
- วัดใหม่สิทธาวาส หมู่ที่ ๔
- วัดหลวง หมู่ที่ ๖

(๓.๓) การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยั้งทะลาย ๑ แห่ง
- พนักงานสาธารณสุขชุมชน ๕ คน
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

(๓.๔) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ที่พักสายตรวจประจำตำบล จำนวน ๑ แห่ง

๔. การบริการพื้นฐาน

(๔.๑) การคมนาคม

ตำบลยั้งทะลาย มีเส้นทางการคมนาคมที่สำคัญ คือ

- ถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๒๑ (มาลัยแมน) เชื่อมการคมนาคมระหว่างจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดนครปฐม ตัดผ่านตำบลยั้งทะลาย หมู่ที่ ๕ บ้านทางตลาด
- ถนนทางหลวงชนบทหมายเลข สพ. ๒๐๖๕ เชื่อมการคมนาคมระหว่างตำบลอุโมงค์และตำบลยั้งทะลาย ตัดผ่านตำบลยั้งทะลายหมู่ที่ ๖ บ้านลาดพร้าว หมู่ที่ ๑ บ้านยั้งทะลายและหมู่ที่ ๗ บ้านดอนตะเคียน
- ถนนทางหลวงชนบทหมายเลข สพ. ๒๐๒๙ เชื่อมการคมนาคมภายในตำบลระหว่างหมู่ที่ ๑ บ้านยั้งทะลาย หมู่ที่ ๒ บ้านดอนหอคอยและหมู่ที่ ๖ บ้านลาดพร้าว
- ถนนทางหลวงชนบทหมายเลข สพ. ๓๑๙๗ เชื่อมการคมนาคมระหว่างหมู่ที่ ๔ บ้านดอนจิว ตำบลยั้งทะลาย และตำบลจรเข้สามพัน อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
- ถนนทางหลวงชนบทหมายเลข สพ. ๓๕๐๕ เชื่อมการคมนาคมระหว่างตำบลยั้งทะลายและตำบลศรีสำราญ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ตัดผ่านตำบลยั้งทะลายหมู่ที่ ๕ บ้านทางตลาด หมู่ที่ ๔ บ้านดอนจิวและหมู่ที่ ๗ บ้านดอนตะเคียน

- ถนนทางหลวงชนบทหมายเลข สพ. ๕๐๑๒ เชื่อมการคมนาคมระหว่างตำบลอุ้มอ่องและตำบลบ้านดอน ตัดผ่านตำบลยังทะลายหมู่ที่ ๓ บ้านดอนพุทรา

(๔.๒) การโทรคมนาคม

- สถานีโทรคมนาคมอื่นๆ (เสาส่งสัญญาณของ ทรูมูฟเอช) ๓ แห่ง

(๔.๓) การไฟฟ้า

- คริวเรือนที่ได้รับบริการกระแสไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคร้อยละ ๘๘

(๔.๔) แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำห้วย , ลำน้ำ ๒ แห่ง  
- บึง , หนองน้ำและอื่น ๆ ๓ แห่ง

(๔.๕) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- คลองชลประทาน ๒ แห่ง  
- บ่อน้ำตื้น ๒ แห่ง  
- บ่อโยก ๔ แห่ง

๕. ข้อมูลอื่นๆ

(๕.๑) ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ดิน หากพิจารณาคุณสมบัติของดินทั้งทางกายภาพและเคมี เช่น เนื้อดิน ความลึกของดิน ความสามารถในการอุ้มน้ำของดิน ชนิดและปริมาณแร่ธาตุอาหารของดิน จะพบว่าสภาพของดินในเขตตำบล เหมาะสมกับการปลูกพืช ดังนี้

๑. การทำนาปลูกข้าว
๒. การเพาะปลูกพืชไร่ พืชสวน
๓. การเพาะปลูกไม้ยืนต้น ไม้ผลต่าง ๆ

แหล่งน้ำ ประกอบด้วยลำคลองต่างๆ ที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ คลอง ๒๐ วา นอกนั้นเป็นคลองส่งน้ำชลประทานซึ่งส่วนใหญ่จะรับน้ำจากเขื่อนในเขตจังหวัดกาญจนบุรี

(๕.๒) มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน	๑ รุ่น	จำนวน	๒๐๐ คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๒ รุ่น	จำนวน	๘๗ คน



## ๖. ด้านการเมือง - การบริหาร

(๖.๑) โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ

### ๑. ฝ่ายบริหาร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจแต่งตั้งรองนายก อบต. ซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภา อบต. เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของ อบต. ได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายก อบต. และเลขานุการนายก อบต. ซึ่งมีไม่ใช่สมาชิกสภา อบต. ได้จำนวนรวมกันไม่เกินสองคน ดังนี้

๑. นายประสิทธิ์	ไพเราะ	ตำแหน่ง	นายก อบต.
๒. นายไพสันต์	ชาวโพธิ์ค้อย	ตำแหน่ง	รองนายก อบต.
๓. นายชินดนัย	แผนสมบูรณ์	ตำแหน่ง	รองนายก อบต.
๔. นายเม้ง	สวยคำข้าว	ตำแหน่ง	เลขานุการนายก อบต.

มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ทำหน้าที่บริหารงานราชการของ อบต.ยั้งทะลาย จะมีพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของคณะผู้บริหาร

### ๒. ฝ่ายนิติบัญญัติ

๑. นายวีรภัทร	หงส์โต	ตำแหน่ง	ประธานสภา อบต.
๒. นายปัญญา	อาจคงหาญ	ตำแหน่ง	รองประธานสภา อบต.
๓. นายฉัตรชัย	ศรีเหรา	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑
๔. นางราตรี	กลิ่นเกษร	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๑
๕. นางน้ำค้าง	ศรีเหรา	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๒
๖. นายสมร	คงหอม	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๓
๗. นายสมพงษ์	ศรีเหรา	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๓
๘. นายชูชีพ	กลัดอยู่	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๔
๙. นายสุชาติ	สุทธิจิตร	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕
๑๐. นายสิทธิศักดิ์	สนสารี	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๕
๑๑. นายมนต์	อินทร์อำนาจ	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๖
๑๒. นายแซน	เสื่อคำ	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๖
๑๓. นายปณชัย	ศรีเหรา	ตำแหน่ง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ ๗
๑๔. นางสาวจันทระจิรา	ข้าวดวง	ตำแหน่ง	เลขานุการสมาชิกสภา

มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมการบริหารงานคณะผู้บริหาร

## ๗. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพในท้องถิ่น

(๗.๑) ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย มีโครงสร้างการบริหารงานบุคคล และงบประมาณในส่วนต่าง ๆ แยกเป็น

โครงสร้างการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลทราย มีบุคลากร จำนวน ๓๓ คน ได้แก่

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัด

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) จำนวน ๑ คน
- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) จำนวน ๑ คน
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) จำนวน ๑ คน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.) จำนวน ๑ คน
- นักประชาสัมพันธ์ (ชก.) จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานธุรการ(พง/ชง) (ว่าง) จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

- ยาม จำนวน ๑ คน
- แม่บ้าน จำนวน ๑ คน

กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) จำนวน ๑ คน
- นักวิชาการพัสดุ (ชก) จำนวน ๑ คน
- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) (ว่าง) จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ คน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง) จำนวน ๑ คน

กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ว่าง) จำนวน ๑ คน
- นายช่างโยธา (พง/ชง) (ว่าง) จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ คน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ คน

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) จำนวน ๑ คน
- นักวิชาการศึกษา (ชก) จำนวน ๑ คน
- ครู (คศ.๑) จำนวน ๑ คน
- เจ้าพนักงานธุรการ (พง/ชง.) (ว่าง) จำนวน ๑ คน