



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด
อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒





เลขที่.....๖๖๕...../๒๕๖๕

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และรองรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด นั้น

อาศัยอำนาจตาม ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงขอประกาศ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายดำรงศักดิ์ นันธุมาลี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง แสดงถึง
ความมีศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องมีหน้าที่มาก ขึ้นตาม
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน นอกจากที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน แล้ว

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่
ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตาม
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๕ แห่งประกาศ
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕
ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ และ ข้อ ๑๘ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เพื่อพิจารณาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด	๑๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง บรรณานุกรม	๖๐ ๖๑
ภาคผนวก	๖๒
๑. สำเนาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	
๓. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	
๔. สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำเนาประกาศโครงสร้างส่วนราชการและสำเนาหนังสือมติ ก.อบต.จ.นม	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน ประกอบ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ หน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหาร จัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง และ มาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามความยากและ คุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ที่ จัดทำขึ้นครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตาม มาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุม คณะกรรมการ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมาในฐานะประธานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน จะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่ง พนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง บุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบ อัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้า เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ



๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้น ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของ ทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดย การวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต ว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้ อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้ให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการ ในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และ พยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่าง เป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนด วิธีวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลัง ที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีก



นัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลัง นั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้ง ในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

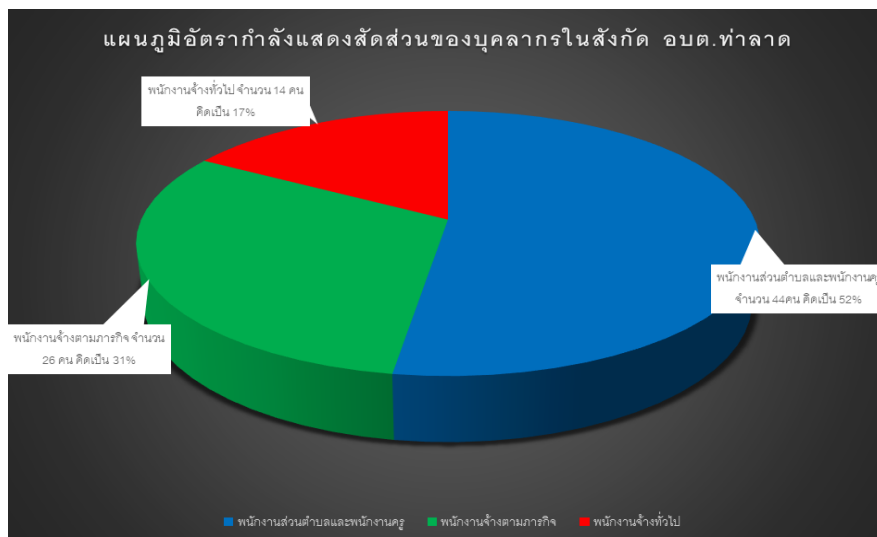
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจ่ายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไป ตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลัง แต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าลาด ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

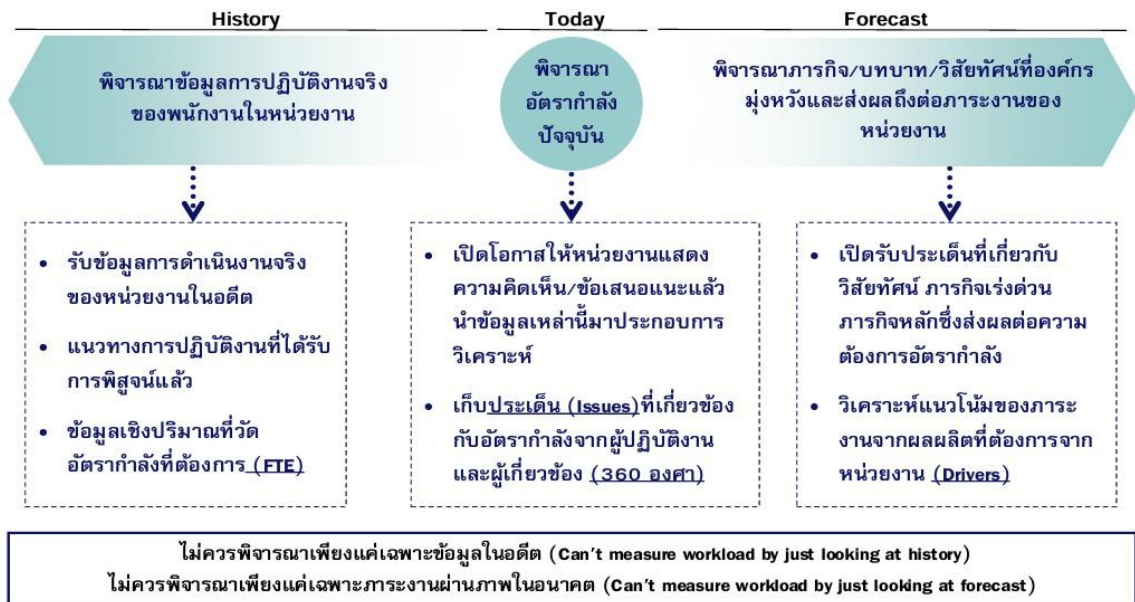
• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การ กำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ด้วยปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนด จ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



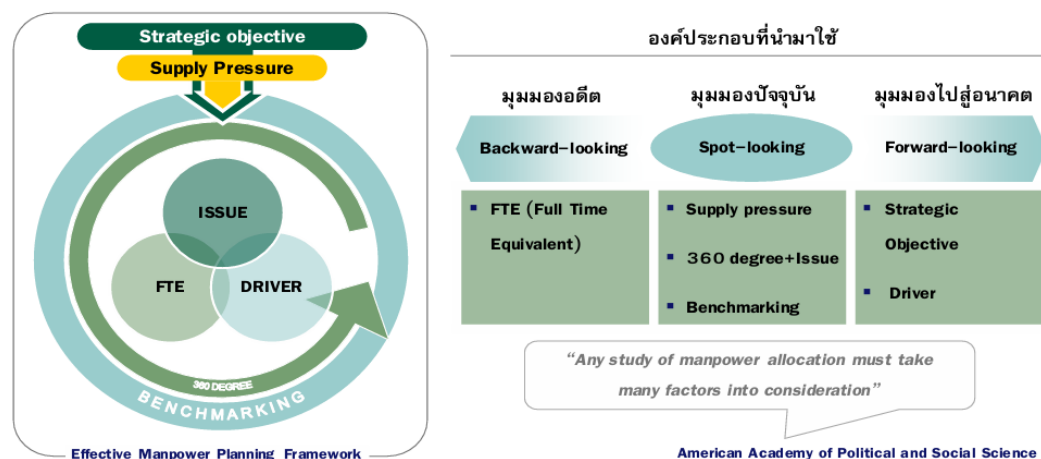
๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ หรือไม่อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้ การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถ ด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไข ปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วม ในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัด ประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลประสุข ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็น ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ทุกกอง มีหน้าที่กำกับดูแลงานในฝ่ายที่รับผิดชอบ ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

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



โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ ครองตำแหน่ง คุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรก บรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการ ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่มในอัตราร้อยละ ๖

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงิน เดือนขั้นต่ำและขั้นสูง ของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการ และบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงิน ดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการ ประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่มในอัตราร้อยละ ๖

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะ กลุ่มที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือน ของผู้ครองตำแหน่ง คุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำ ของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสอง คุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของ เงินเดือน

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการ คำนวณส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณ เป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบ จำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไร ก็ทีก่อนจะ คำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

● **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

● **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่น

ที่เหมาะสมกว่าได้

▪ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า การคิด



ปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลา ปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด) มายึดโยงกับจำนวนรอบ กำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหาร ราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด (การตรวจ ประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็น ระดับหัวหน้า ส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วน ราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคลเป็นตัวขับเคลื่อนให้ ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

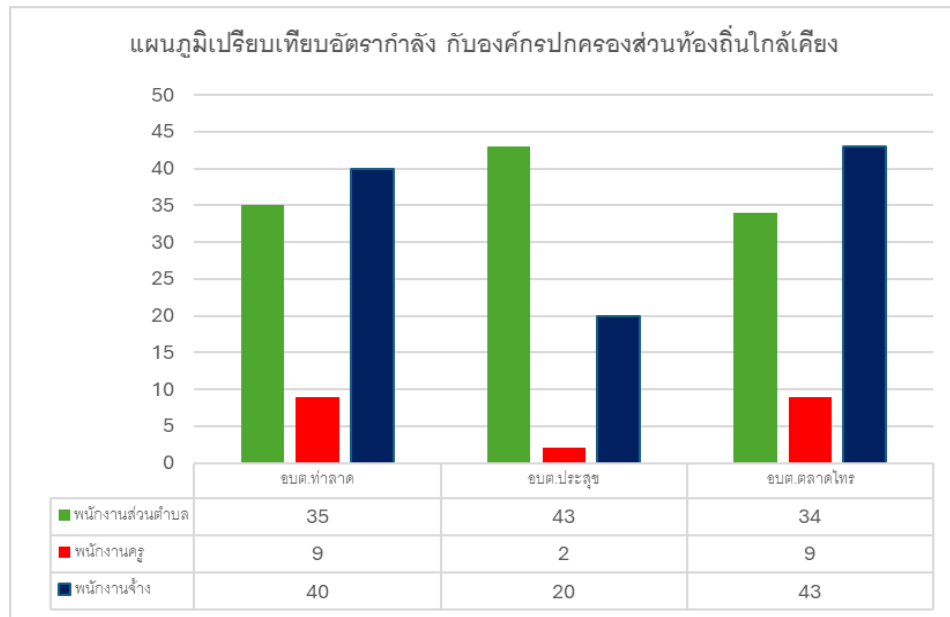
▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีการ พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะ เป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ ได้มา จากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การ บริหารส่วนตำบลท่าลาด รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้า ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด เป็นการวางแผนและเตรียมการ ในมุมมองของของผู้บริหาร



และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหาร ส่วนตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลประสุต และองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะคล้ายคลึงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด องค์การบริหารส่วนตำบลประสุต และองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาด ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนด ตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ยังสามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครองบาง ตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ตามกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการดำเนินการสรรหาของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

▪ **ประเด็นเรื่องการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนตำบล** ให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจ การบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วน ตำบลท่าลาด ดังนี้



- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

การกำหนดอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการ การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุข ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานโภชนาการและอาหารปลอดภัย งานคุ้มครอง



ผู้บริโภค การควบคุมและป้องกันโรค งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การดูแลเด็กปฐมวัย การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องเกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน การจัดบริการสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไข ปัญหาการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมการสงเคราะห์เพื่อการยังชีพของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้ อย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ - การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบ การเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดงานวิเคราะห์ และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ



๓.๔ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ ตำบลท่าลาด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

“องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด เป็นองค์กรคุณภาพปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและ ถูกต้อง ประสานประโยชน์ทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรมด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ทรัพยากร ทุกประเภทในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนมีวิถีชีวิตที่สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพ
๒. บริการผู้มาติดต่อด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง
๓. ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
๔. ประสานประโยชน์ทุกฝ่ายด้วยความเป็นธรรม
๕. สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ทรัพยากรทุกประเภทในพื้นที่
๖. เสริมสร้างวิถีชีวิตให้แก่ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้สามารถดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์ และ บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ๓ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนให้มีระบบการคมนาคมที่สะดวกและ เชื่อมโยงเครือข่าย การคมนาคมอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภาครัฐตามหลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

๑. ระบบการคมนาคมสะดวกและเชื่อมโยงการคมนาคมอื่น
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน
๓. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษอย่างยั่งยืน
๔. การบริหารจัดการภาครัฐเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของการคมนาคมมีความสะดวกและเชื่อมโยงคมนาคมอื่นเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนกิจกรรมที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๓. จำนวนกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๔. ร้อยละของสิ่งแวดล้อมเป็นมลพิษลดลง
๕. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียต่อการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น
๖. ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องทุกข์ร้องเรียนลดลง



คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนให้มีระบบ การคมนาคมที่สะดวกและเชื่อมโยง โครงข่ายการคมนาคมอื่น	การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม/ต่อเติม ถนนลูกรัง/ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก/ ถนนดิน/ถนนลาดยาง/ถนนแอสฟัลต์ติก คอนกรีต/ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ/ติดตั้งไฟฟ้า แสงสว่าง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	แก้ไขปัญหาขยะ/ขุดลอกแหล่งน้ำ/แก้ไขปัญหาภัยแล้ง/ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรน้ำ ป่าไม้ ดิน และสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกหญ้าแฝก การปลูกต้นไม้ในที่ต่าง ๆ /พัฒนาสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น โครงการ สงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ พิการ เด็ก สตรี โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแต่ละช่วงวัย/รณรงค์แก้ไขปัญหาเสพติด/สนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุขต่างๆ/อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี/การแข่งขันกีฬา/ส่งเสริมสินค้าเกษตร/ส่งเสริมการลงทุน/สร้างแหล่งท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภาครัฐตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	พัฒนาการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง/พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ/นำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการพัฒนาระบบการทำงาน/บูรณาการการ ทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนให้มีระบบการคมนาคมที่สะดวกและเชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคม อื่น
 - ๑.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการสร้าง ปรับปรุง/บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ไฟฟ้า
 - ๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านระบบโครงข่ายการคมนาคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 - ๒.๑ กลยุทธ์ด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
 - ๒.๒ กลยุทธ์ด้านการสร้างจิตสำนึกรักษาสีสิ่งแวดล้อม
 - ๒.๓ กลยุทธ์ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร
 - ๒.๔ กลยุทธ์ด้านการสร้างเสริมสุขภาพประชาชน
 - ๒.๕ กลยุทธ์ด้านการสงเคราะห์ประชาชนกลุ่มต่างๆ
 - ๒.๖ กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
 - ๒.๗ กลยุทธ์ด้านการส่งเสริมการลงทุน



๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการภาครัฐตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 - ๓.๑ กลยุทธ์การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง
 - ๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาความรู้และนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการทำงาน
 - ๓.๓ กลยุทธ์ส่งเสริมการจัดการและบูรณาการการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ยุทธศาสตร์จังหวัด ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีความชัดเจนที่เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ ความสำคัญกับการพัฒนาชุมชนให้มีคุณภาพ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนให้เกิดความ คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ “เป็นองค์กรคุณภาพปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ประสานประโยชน์ทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรมด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ทรัพยากรทุกประเภทในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนมีวิถีชีวิตที่สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน”

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์ของ อบต.ท่าลาด	ยุทธศาสตร์ของ อบท.	ยุทธศาสตร์ของชาติ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ	แผนพัฒนาจังหวัด นครราชสีมา
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ชุมชนให้มีระบบการ คมนาคมที่สะดวกและ เชื่อมโยง โครงข่ายการ คมนาคมอื่น	๔. ยุทธศาสตร์การ พัฒนา เมือง	๒.ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน	๗.ยุทธศาสตร์การ พัฒนา โครงสร้างพื้นฐานและ ระบบโลจิสติกส์	๑. สร้างเสริมระบบ โครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยง ต่อ โครงข่ายคมนาคมแห่ง อนาคต และเพิ่มขีด ความสามารถ การค้า การ ลงทุนและเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ชุมชนและสิ่งแวดล้อม อย่าง ยั่งยืน	๑. ยุทธศาสตร์โครงการ ตามแนวพระราชดำริ ๒. ยุทธศาสตร์การ พัฒนา คุณภาพชีวิต ๓. ยุทธศาสตร์การ พัฒนา เศรษฐกิจ ๔. ยุทธศาสตร์การ พัฒนา เมือง	๑. ด้านความมั่นคง ๒. ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน ๓. ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากร มนุษย์ ๔. ด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทาง สังคม ๕. ด้านการสร้างการ เติบโตบนคุณภาพชีวิตที่ เป็น มิตรต่อสิ่งแวดล้อม	๑. ยุทธศาสตร์เสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ๒. ยุทธศาสตร์การสร้าง ความเป็นธรรมและลด ความ เหลื่อมล้ำในสังคม ๓. ยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งทาง เศรษฐกิจ และแข่งขันได้ อย่างยั่งยืน ๔. ยุทธศาสตร์การเติบโต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อ การพัฒนาที่ยั่งยืน ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ	๒. ยกระดับการ ท่องเที่ยว ที่หลากหลาย เชื่อมต่อ ภาคและภูมิภาค ๓.พัฒนานวัตกรรมการ ผลิต การแปรรูปสินค้า เกษตร ปลดภัยและ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ๔. เสริมสร้างความมั่นคง ในการพัฒนานคน และ ชุมชน อย่างมีคุณภาพตาม หลักปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง ๕.ยกระดับบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล และ ยั่งยืน



ยุทธศาสตร์ของ อบต.ท่าลาด	ยุทธศาสตร์ของ อบท.	ยุทธศาสตร์ของชาติ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ	แผนพัฒนาจังหวัด นครราชสีมา
๓.ยุทธศาสตร์การบริหาร จัดการภาครัฐ ตาม หลักการ บริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ	๓ ด้านการพัฒนาและ ส่งเสริมศักยภาพ ทรัพยากร มนุษย์	๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบบริหาร จัดการภาครัฐ	๖. ยกระดับบริหารจัดการ ภาครัฐรองรับการพัฒนา เมือง และสังคม คุณภาพสูง (SMART City / MICE City / ART City / Safe City)

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาชุมชนให้ มีระบบ การ คมนาคมที่สะดวก และเชื่อมโยง โครงข่ายการ คมนาคมอื่น	การก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม/ต่อเติม ถนนลูกรัง/ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก/ ถนนดิน/ถนนลาดยาง/ ถนนแอสฟัลต์ติก คอนกรีต/ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ/ ติดตั้งไฟฟ้า แสงสว่าง	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - นายช่างไฟฟ้า - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างไฟฟ้า - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาชุมชน และ สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน	แก้ไขปัญหาขยะ/ขุดลอกแหล่งน้ำ/แก้ไขปัญหาภัย แล้ง/ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรน้ำ ป่าไม้ ดิน และสิ่งแวดล้อม เช่น การปลูกหญ้าแฝก การปลูก ต้นไม้ในที่ต่าง ๆ /พัฒนาสังคมและส่งเสริม คุณภาพ ชีวิตของประชาชน เช่น โครงการ สงเคราะห์ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ พิการ เด็ก สตรี โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตแต่ละช่วงวัย/รณรงค์ แก้ไขปัญหายาเสพติด/สนับสนุนการดำเนินงานด้าน สาธารณสุขต่างๆ/ อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี/การแข่งขันกีฬา/ส่งเสริม สินค้าเกษตร/ ส่งเสริมการลงทุน/สร้างแหล่ง ท่องเที่ยว	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ - พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการ ภาครัฐตาม หลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี	พัฒนาการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง/พัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ/นำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการพัฒนา ระบบการทำงาน/บูรณาการการทำงานร่วมกับทุก ภาคส่วน	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ - พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง



๓.๕ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทำตลาด สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้ การจัดหา การใช้และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๕.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทำตลาด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทำตลาด สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบล ทำตลาด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากร บุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๕.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล ทำตลาด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๕.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำตลาด ให้สอดคล้องกันทำให้ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำตลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ ต้องการ

๓.๕.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมด สิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความ รุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๕.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทำตลาด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบล ทำตลาด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำตลาดโดยรวม

๓.๕.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำตลาด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๕.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



๓.๖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๖.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๖.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๖.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

๓.๖.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๖.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๖.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๖.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา

๓.๖.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๖.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
สิงหาคม ๒๕๖๙	เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อพิจารณา จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ อัตรากำลังที่มีอยู่ และเหตุผลความสำคัญต่างๆ
สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งเอกสารเพื่อขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ต่อ ก.อบต.จังหวัด และ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบต.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค. ๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มีผลบังคับใช้	อบต.ท่าลาด ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒



๓.๗ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| - นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ไม่เกิน ๒ คน | |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาถนนหนทางที่ยังไม่ได้มาตรฐาน มักจะชำรุดเสียหายเป็นประจำ
- ๒) ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง
- ๓) ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
- ๔) ปัญหาแสงสว่างในเวลากลางคืน

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนหนทางให้ได้มาตรฐานและใช้การได้ดี
- ๒) ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- ๓) จัดให้มีการจัดการระบายน้ำอย่างรวดเร็ว
- ๔) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน



ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาอัตราการรู้หนังสือของราษฎรอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ
- ๒) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสุขอนามัย
- ๓) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๔) การเจ็บป่วยเนื่องจากการใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช
- ๕) ขาดสถานที่ในการเล่นกีฬา ออกกำลังกาย

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของราษฎร
- ๒) จัดอบรมและรณรงค์เรื่องสุขอนามัยให้ราษฎร
- ๓) จัดอบรมและรณรงค์การป้องกันโรคติดต่อและโรคพยาธิ
- ๔) จัดอบรมและรณรงค์เรื่องการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชอย่างปลอดภัย
- ๕) จัดให้มีลานกีฬาเพื่อสุขภาพประจำหมู่บ้าน และในระดับตำบล

ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๘ - ๖๐ ปี)
- ๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการของประชาชน

- ๑) สนับสนุนการสร้างกิจกรรมกีฬาภายในหมู่บ้าน
- ๒) จัดอบรมเพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน และ ผู้นำชุมชน
- ๓) จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยภายในหมู่บ้าน

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการว่างงานของราษฎรหลังฤดูการเก็บเกี่ยว
- ๒) ปัญหาการอพยพแรงงานไปสู่เมืองใหญ่
- ๓) ขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๔) ราคาผลผลิตตกต่ำ

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ให้มีอาชีพและอาชีพเสริมที่มีรายได้พอเลี้ยงครอบครัวได้
- ๒) ให้มีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ ในลักษณะกู้ยืมโดยไม่มีดอกเบี้ย
- ๓) ให้มีการพยุจราคาสินค้าหรือผลผลิตจากการเกษตรกรรม
- ๔) ส่งเสริมให้เกิดเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน

ปัญหาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สภาพปัญหา

- ๑) ราษฎรมีจิตใจออกห่างพระพุทธศาสนา หรือศีลธรรมอันดี
- ๒) ขาดการสืบทอดศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงามให้ชนรุ่นหลัง
- ๓) ขาดการรักษาไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น



ความต้องการของประชาชน

- ๑) ให้มีการส่งเสริมพระพุทธศาสนา เช่น การเข้าวัดฟังธรรม การทำบุญ
- ๒) จัดให้มีการสืบสานประเพณีที่ดีงามที่ตกทอดมาจากบรรพบุรุษ
- ๓) ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สูญหาย

ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ๒) ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารของประชาชน
- ๓) ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ
- ๒) จัดให้มีประชาคมส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๑) ราษฎรขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในการกำจัดสิ่งปฏิกูล และขยะมูลฝอย
- ๓) ประชาชนขาดความรู้เรื่องการปรับปรุงสภาพดิน ที่มีสภาพเค็ม

ความต้องการของประชาชน

- ๑) ให้มีการจัดอบรมและรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) จัดให้มีผู้ที่ให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการปรับปรุงบำรุงดิน และการใช้ปุ๋ยชีวภาพเพื่อปรับปรุงดิน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/ Global Demand และ Trend ปัจจุบัน และ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength-s)

- ประชาชนมีความพร้อม และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมด้านงบประมาณในการจัดบริการสาธารณะและแก้ไข

ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการ ต่าง ๆ
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมวางแผน เตรียมงาน



จุดอ่อน (W : Weakness)

- เจ้าหน้าที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการศึกษาข้อกฎหมาย ระเบียบ หนังสือ ราชการ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดระยะเวลา ทำให้การปฏิบัติล่าช้า
- องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีบุคลากรมาบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง จึงต้องใช้ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่งานอื่น ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง
- การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหา ภัยธรรมชาติ

โอกาส(O : Opportunity)

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตาม แผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้าน เศรษฐกิจ
- นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นใน การบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรท้องถิ่น

อุปสรรค (T ; Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองกับงานของท้องถิ่น
- นโยบายรัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นบางเรื่องต้องชะงัก
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับ ภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมี ความไม่แน่นอน
- การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความ รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนเนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และ จำนวนงบประมาณที่มีจำกัด

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน สามารถวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT มี ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ



- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัดการรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุม โรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหาร

ส่วนตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ



๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาดโดยใช้หลักการวิเคราะห์ **SWOT** ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (STRENGTHS)

๑.๑ ด้านที่ตั้งชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด เป็นชุมชนที่ปราศจากแหล่งที่ก่อให้เกิดมลพิษเป็นชุมชนเกษตรกรรมพื้นที่สีเขียวมีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านอำเภอ จังหวัด สะดวก

๑.๒ ด้านเศรษฐกิจลักษณะพื้นที่ตำบลท่าลาด เป็นที่ราบลุ่มมีพื้นที่กว้างเหมาะแก่การเพาะปลูกพืชไร่ทำนาทำสวน

๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณเป็นของตนเองมีศักยภาพในการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๑.๔ มีอุปกรณ์และเครื่องมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานพอสมควรและทันสมัย

๑.๕ มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ระเบียบวินัยและสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๖ โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดทำให้การประสานการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๑.๗ ประชาชนให้ความร่วมมือในการร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆของชุมชนและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง



๒. จุดอ่อน (Weakness)

๒.๑ เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านและเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านบางสายยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรังทำให้การสัญจรไป – มาค่อนข้างลำบาก

๒.๒ การให้บริการทางด้านสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒.๓ พื้นที่บางส่วนที่เป็นพื้นที่ราบลุ่มในฤดูฝนจะถูกน้ำท่วมขังเป็นบริเวณกว้างทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย

๒.๔ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการต่างๆ จากหน่วยงานของรัฐ

๒.๕ ความไม่สอดคล้องระหว่างแนวนโยบายกับวิธีการปฏิบัติงานเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนในระเบียบวิธีการปฏิบัติตามตัวบทกฎหมายทำให้เกิดความบกพร่องและล่าช้าในการทางการปฏิบัติ

๓. โอกาส (Opportunity)

๓.๑ นโยบายของรัฐที่มีส่วนสนับสนุนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้การบริหารงานมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

๓.๒ มีการกำหนดกฎหมายและพระราชบัญญัติต่างๆขึ้นเพื่อเป็นแม่บทและกรอบในการดำเนินงานทำให้มีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๓.๓ รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนทำให้เกิดการสร้างงานอาชีพในชุมชน

๓.๔ มีความเจริญของเทคโนโลยีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

๓.๕ เส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ - จังหวัดได้มาตรฐานสามารถใช้สัญจรได้สะดวกปลอดภัย

๓.๖ ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนตามกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๗ มีความร่วมมือที่ดีระหว่างทุกภาคส่วนในชุมชนหน่วยงานราชการภาคเอกชนในการประสานการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๘ ชุมชนมีศูนย์รวมที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจคือศาสนาพุทธทำให้มีความรักสามัคคีเป็นสังคมที่มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๓.๙ พื้นที่ดินอุดมสมบูรณ์กว้างใหญ่เหมาะแก่การทำการเกษตร

๓.๑๐ ประชาชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในระบอบประชาธิปไตยและกฎหมายรัฐธรรมนูญ

๓.๑๑ สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นได้

๔. อุปสรรค (Threat)

๔.๑ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายการสนับสนุนจากรัฐบาลซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุค สมัยของผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย

๔.๒ ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาและจัดสร้างสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่

๔.๓ ขาดการวางระบบผังเมืองทำให้สิ่งปลูกสร้างที่ไม่เหมาะสมอยู่ในเขตชุมชน

๔.๔ หลังฤดูทำการเกษตรประชาชนจะอพยพย้ายถิ่นฐานเข้าไปยังชุมชนเมืองเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัวทำให้ครอบครัวแตกแยกขาดความอบอุ่น

๔.๕ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่เท่าที่ควร



๔.๖ วัฒนธรรมตะวันตกที่เข้ามายังชุมชนทำให้ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษเริ่มเลือนหาย

๔.๗ การรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ

๔.๘ ขาดความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการผลิตทำให้สินค้าทางการเกษตรไม่ได้มาตรฐานราคาต่ำต้นทุนการผลิตสูงผลผลิตตกต่ำเนื่องจากการเพาะปลูกอาศัยน้ำฝนในการทำเกษตร

๔.๙ ประชาชนยากจนมีภาระหนี้สินมากขาดความรู้และทักษะในการพัฒนาการประกอบอาชีพโดยเฉพาะการทำเกษตรที่เป็นอาชีพหลักของประชาชนในท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค
- ๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔) การพัฒนาเศรษฐกิจ
- ๕) การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
- ๖) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๗) การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- ๘) การพัฒนาการบริหารจัดการ
- ๙) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๐) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการเกษตร
- ๓) การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- ๔) การป้องกันปัญหายาเสพติด
- ๕) การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิม ให้เป็นไปตามขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตาม ประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด



นครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๘๔ อัตรา วิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหาร กำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานของ องค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหาร รู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ได้หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่า ระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์ สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือ ส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้อง เสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน	ข้อจำกัด T ๑. เงินเดือน/ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๒. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๓. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนางานกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมี บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
จุดอ่อน W ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ท่าลาด ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ/ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ แบบเครือญาติในชุมชน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต.



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างให้ ตรงกับการกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับ การดำเนินการตามภารกิจ นั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมี การดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงาน มากพอก็อาจจะพิจารณาจัดตั้งเป็น กองต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีส่วนราชการทั้งสิ้น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนัก ปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และ หน่วยตรวจสอบภายใน โครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดไว้ได้แก่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานนิติการ ➢ งานกฎหมายและนิติกรรม ➢ งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ➢ งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ➢ งานระเบียบการคลัง ➢ งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ➢ งานอำนวยการ ➢ งานป้องกัน ➢ งานช่วยเหลือฟื้นฟู ➢ งานกู้ภัย ๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร ➢ งานวิชาการเกษตร ➢ งานเทคโนโลยีการเกษตร ➢ งานส่งเสริมการเกษตร ➢ งานสถานีสูบน้ำ ๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ➢ งานธุรการและสารบรรณ ➢ งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ➢ งานเลือกตั้ง ➢ งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานนิติการ ➢ งานกฎหมายและนิติกรรม ➢ งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ➢ งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ➢ งานระเบียบการคลัง ➢ งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ➢ งานอำนวยการ ➢ งานป้องกัน ➢ งานช่วยเหลือฟื้นฟู ➢ งานกู้ภัย ๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร ➢ งานวิชาการเกษตร ➢ งานเทคโนโลยีการเกษตร ➢ งานส่งเสริมการเกษตร ➢ งานสถานีสูบน้ำ ๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ➢ งานธุรการและสารบรรณ ➢ งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร ➢ งานเลือกตั้ง ➢ งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
➤ งานควบคุมภายใน ➤ งานกิจการสภา ➤ งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด ๒.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ➤ งานนโยบายและแผน ➤ งานวิชาการ ➤ งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ➤ งานสารสนเทศและระบบ คอมพิวเตอร์ ➤ งานงบประมาณ ๒.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ➤ งานการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน(ย้าย) ➤ งานการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน ➤ งานบริหารงานบุคคล ➤ งานสิทธิและสวัสดิการพนักงานจ้าง ➤ งานการควบคุมส่งเสริมสมรรถภาพในการ ปฏิบัติราชการ ➤ งานทะเบียนประวัติ ➤ งานบำเหน็จ บำนาญ ➤ งานวินัย ➤ งานดำเนินการเกี่ยวกับการลาออก ➤ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานบุคคล ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ➤ งานรับ – เบิกจ่ายเงิน ➤ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ➤ งานเก็บรักษาเงิน ➤ งานการบัญชี ➤ งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย ➤ งานการเงินและงบทดลอง ➤ งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	➤ งานควบคุมภายใน ➤ งานกิจการสภา ➤ งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด ๒.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ➤ งานนโยบายและแผน ➤ งานวิชาการ ➤ งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ➤ งานสารสนเทศและระบบ คอมพิวเตอร์ ➤ งานงบประมาณ ๒.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ➤ งานการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน(ย้าย) ➤ งานการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน ➤ งานบริหารงานบุคคล ➤ งานสิทธิและสวัสดิการพนักงานจ้าง ➤ งานการควบคุมส่งเสริมสมรรถภาพในการ ปฏิบัติราชการ ➤ งานทะเบียนประวัติ ➤ งานบำเหน็จ บำนาญ ➤ งานวินัย ➤ งานดำเนินการเกี่ยวกับการลาออก ➤ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงานบุคคล ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ➤ งานรับ – เบิกจ่ายเงิน ➤ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ➤ งานเก็บรักษาเงิน ➤ งานการบัญชี ➤ งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย ➤ งานการเงินและงบทดลอง ➤ งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๒ งานพัฒนารายได้ ➢ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ➢ งานพัฒนารายได้ ➢ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ➢ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ➢ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ➢ งานทะเบียนทรัพย์สิน ➢ งานพัสดุ ➢ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ➢ งานก่อสร้างอาคาร ถนน และสะพาน ➢ งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ ➢ งานขุดลอกแหล่งน้ำ ➢ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ➢ งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ➢ งานวางผังพัฒนาเมือง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ➢ งานสถาปัตยกรรมและมณฑศิลป์ ➢ งานวิศวกรรม ➢ งานประเมินราคา ➢ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ➢ งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ➢ งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา ➢ งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	๒.๒ งานพัฒนารายได้ ➢ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ➢ งานพัฒนารายได้ ➢ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ➢ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ➢ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ➢ งานทะเบียนทรัพย์สิน ➢ งานพัสดุ ➢ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ➢ งานก่อสร้างอาคาร ถนน และสะพาน ➢ งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ ➢ งานขุดลอกแหล่งน้ำ ➢ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ➢ งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ➢ งานวางผังพัฒนาเมือง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ➢ งานสถาปัตยกรรมและมณฑศิลป์ ➢ งานวิศวกรรม ➢ งานประเมินราคา ➢ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ➢ งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ➢ งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา ➢ งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
➤ งานระบายน้ำ ➤ งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป ➤ งานธุรการ ➤ งานจัดทำฎีกา ➤ งานขออนุญาตและก่อสร้าง ➤ งานประสานกิจการสาธารณูปโภคและบริการ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ➤ งานธุรการ ➤ งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการสาธารณสุข ➤ งานส่งเสริมและสนับสนุน ➤ งานศึกษาและวิเคราะห์ ➤ งานควบคุมมลพิษ ➤ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ➤ งานอนามัยชุมชน ➤ งานสาธารณสุขมูลฐาน ➤ งานสุขศึกษา ➤ งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ ➤ งานโภชนาการ ➤ งานป้องกันยาเสพติด ➤ งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค ๕. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ➤ งานบริหารการศึกษา ➤ งานส่งเสริมและวางแผน ➤ งานกิจกรรมนักเรียน ➤ งานถ่ายโอนการศึกษา	➤ งานระบายน้ำ ➤ งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป ➤ งานธุรการ ➤ งานจัดทำฎีกา ➤ งานขออนุญาตและก่อสร้าง ➤ งานประสานกิจการสาธารณูปโภคและบริการ ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ➤ งานธุรการ ➤ งานประชาสัมพันธ์ ➤ งานบริการสาธารณสุข ➤ งานส่งเสริมและสนับสนุน ➤ งานศึกษาและวิเคราะห์ ➤ งานควบคุมมลพิษ ➤ งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) ๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ➤ งานอนามัยชุมชน ➤ งานสาธารณสุขมูลฐาน ➤ งานสุขศึกษา ➤ งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ ➤ งานโภชนาการ ➤ งานป้องกันยาเสพติด ➤ งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค ➤ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๕. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ➤ งานบริหารการศึกษา ➤ งานส่งเสริมและวางแผน ➤ งานกิจกรรมนักเรียน ➤ งานถ่ายโอนการศึกษา	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
➤ งานกีฬาและันทนาการ ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ➤ งานกิจการศาสนา ➤ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ➤ งานกิจการเด็กและเยาวชน ➤ งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ➤ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. กองสวัสดิการและสังคม ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน ➤ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ➤ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ➤ งานส่งเสริมอาชีพและชุมชน ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ➤ งานสังคมสงเคราะห์ ➤ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ➤ งานพัฒนาสตรี ➤ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ยากจน ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ➤ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ➤ งานตรวจสอบเอกสารการเงิน การบัญชี การพัสดุ ➤ งานตรวจสอบทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ➤ งานกำหนดหลักเกณฑ์แนวทางการตรวจสอบภายใน	➤ งานกีฬาและันทนาการ ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ➤ งานกิจการศาสนา ➤ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ➤ งานกิจการเด็กและเยาวชน ➤ งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ➤ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. กองสวัสดิการและสังคม ๖.๑ งานพัฒนาชุมชน ➤ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ➤ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ➤ งานส่งเสริมอาชีพและชุมชน ๖.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ➤ งานสังคมสงเคราะห์ ➤ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ➤ งานพัฒนาสตรี ➤ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ยากจน ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ➤ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ➤ งานตรวจสอบเอกสารการเงิน การบัญชี การพัสดุ ➤ งานตรวจสอบทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ➤ งานกำหนดหลักเกณฑ์แนวทางการตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะ ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)									
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม



ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างทั่วไป									
นักการ	-	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
คนงาน	-	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑
กองคลัง (๐๔)									
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลังชำนาญการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๒๐-๓-๐๕-๔๓๐๖-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
พนักงานขับรถ EMS	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม)	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าลาด		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าลาด		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองขาม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคก พะงาด		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๐๘-๔๑๐๔-๐๐๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



ส่วนราชการ	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ครูผู้ช่วย	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๒
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง ๒
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนงาน/ชำนาญงาน	๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๘๔	๘๕	๘๕	๘๕	+๑	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๕,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๗๖๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๘๔๐	๗๔๖,๒๘๐	๗๘๑,๐๘๐	๘๑๗,๙๒๐	(๔๕,๔๖๐)
	สำนักปลัด อบต. (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๗,๙๒๐	๖๑๐,๐๘๐	๖๔๔,๒๘๐	(๔๒,๑๓๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๕๑๕,๔๐๐	๕๔๕,๒๘๐	๕๗๖,๙๖๐	(๓๙,๑๐๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฎ./ชก.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๙๖๐	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๓๘๗,๙๖๐	๔๑๑,๒๔๐	๔๓๕,๙๖๐	(๓๐,๕๐๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฎ.	๑	๑	๒๙๗,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๒๐	๓๓๔,๖๘๐	๓๕๕,๘๔๐	(๒๔,๘๒๐)
๖	นิติกร	ปฎ.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
๗	นักวิชาการเกษตร	ปฎ.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๒๐	๓๐๑,๙๐๐	(๒๑,๗๘๐)
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปฎ./ชก.	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๙๖๐	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๓๘๗,๙๖๐	๔๑๑,๒๔๐	๔๓๕,๙๖๐	(๓๐,๕๐๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฎ.	๑	๑	๑๘๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๔๘๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๖,๔๐๐	๒๑๘,๘๘๐	(๑๕,๓๐๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฎ.	๑	๑	๓๕๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๔๘๐	๒๒,๘๐๐	๒๔,๑๒๐	๓๗๘,๘๘๐	๔๐๑,๒๘๐	๔๒๕,๔๐๐	(๒๙,๗๕๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน		๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	(๑๘,๑๕๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	(๑๘,๑๕๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	(ว่างเดิม)	๑	-	๒๑๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	(๑๘,๑๕๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๕๓,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๕๖๐	(๑๒,๗๖๐)
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	(ว่างเดิม)	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๓๖,๕๖๐	(๑๑,๓๘๐)
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	-	-	-	+๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐)
๑๗	นักการ	(ว่างเดิม)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนงาน	(ว่างเต็ม)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๑๕)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๐๕,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๔๗๑,๘๔๐	๔๙๗,๖๔๐	๕๒๓,๐๐๐	(๓๓,๗๙๐)
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๕๖๐	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๓๘๗,๙๖๐	๔๑๑,๒๔๐	๔๓๕,๙๖๐	(๓๐,๕๐๐)
๒๔	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๕๖๐	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๓๘๗,๙๖๐	๔๑๑,๒๔๐	๔๓๕,๙๖๐	(๓๐,๕๐๐)
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๕๖๐	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๓๘๗,๙๖๐	๔๑๑,๒๔๐	๔๓๕,๙๖๐	(๓๐,๕๐๐)
๒๖	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๓๐๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๔๔,๘๘๐	๓๖๕,๖๔๐	(๒๕,๕๙๐)
๒๗	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๓๐๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๔๔,๘๘๐	๓๖๕,๖๔๐	(๒๕,๕๙๐)
๒๘	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๓๐๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๔๔,๘๘๐	๓๖๕,๖๔๐	(๒๕,๕๙๐)
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๖๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๒๘๗,๕๒๐	๒๙๙,๔๘๐	๓๑๑,๘๘๐	(๒๓,๘๘๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๙๙,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๗,๙๖๐	๒๑๖,๓๖๐	๒๒๕,๑๒๐	(๑๖,๖๖๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ		๑	๑	๑๘๔,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๖๔๐	๑๙๙,๓๒๐	๒๐๗,๓๖๐	(๑๕,๓๔๐)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๙๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๖๘๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๐๐๐	(๑๖,๐๐๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๓,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๑๒๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๗๒,๓๒๐	(๑๒,๗๙๐)
	กองช่าง (๑๕)																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๓๑,๕๖๐	๖๖๖,๙๖๐	๗๐๔,๕๒๐	(๔๖,๓๔๐)
๓๕	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๕๖๐	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๓๘๗,๙๖๐	๔๑๑,๒๔๐	๔๓๕,๙๖๐	(๓๐,๕๐๐)
๓๖	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๓๐๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๔๔,๘๘๐	๓๖๕,๖๔๐	(๒๕,๕๙๐)
๓๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๓๐๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๔๔,๘๘๐	๓๖๕,๖๔๐	(๒๕,๕๙๐)
๓๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๓๐๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๔๔,๘๘๐	๓๖๕,๖๔๐	(๒๕,๕๙๐)
๓๙	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๖๔๐	๑๘๑,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	(๑๔,๔๖๐)
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๑,๑๖๐	๑๙๘,๘๘๐	(๑๔,๗๒๐)
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๖๔๐	๒๓๓,๖๔๐	๒๔๓,๐๐๐	(๑๘,๐๐๐)
๔๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๓๙,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๒๐๐	๑๕๑,๐๘๐	๑๕๗,๒๐๐	(๑๑,๖๓๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้จะตั้งขึ้น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระบะเข้า)		๑	๑	๑๔๔,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	(๑๒,๐๖๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๔๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๔๐๕,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๒๔๐	๔๗๑,๘๘๐	๔๙๗,๖๔๐	๕๒๕,๐๐๐	(๓๓,๗๙๐)
๔๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๔๐๑,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๖๐	๒๗,๑๒๐	๔๖๕,๒๘๐	๔๙๐,๘๔๐	๕๑๗,๙๖๐	(๓๓,๔๓๐)
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐	๒๑๔,๓๒๐	๒๒๗,๘๐๐	๒๔๐,๙๖๐	(๑๖,๘๔๐)
๔๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๑	๑	๒๘๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๐๐	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๓๐๖,๓๖๐	๓๒๔,๘๔๐	๓๔๔,๕๐๐	(๒๒,๐๘๐)
๔๘	พนักงานขับรถยนต์ EMS	(ว่างเต็ม)	๑	-	๑๓๖,๖๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	(๑๑,๘๘๐)
๔๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๕๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๕,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๒๔๐	๔๗๑,๘๘๐	๔๙๗,๖๔๐	๕๒๕,๐๐๐	(๓๓,๗๙๐)
๕๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑	-	๓๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๙๖๐	๒๓,๒๘๐	๒๔,๖๐๐	๓๘๗,๙๖๐	๔๑๑,๒๔๐	๔๓๕,๙๖๐	(๓๐,๕๐๐)
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	-	๓๐๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๖๔๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๔๔,๘๘๐	๓๖๕,๖๔๐	(๒๕,๕๙๐)
๕๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๕๒๐	๓๔๘,๙๖๐	๓๖๓,๐๐๐	๓๗๗,๕๒๐	(๒๗,๙๖๐)
๕๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๔,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	(๑๒,๐๖๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านท่าลาด																		
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(ว่างเต็ม)	๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๕๘	ครู ค.ศ.๑		๑	๑															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๕๙	ครูผู้ช่วย	(ว่างเต็ม)	๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้จะตั้งใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	(ว่างเต็ม)	๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าลาด																		
๖๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(ว่างเต็ม)	๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๖๖	ครูผู้ช่วย	(ว่างเต็ม)	๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	(ว่างเต็ม)	๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	(ว่างเต็ม)	๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองขาม																		
๗๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(ว่างเต็ม)	๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๗๑	ครู ค.ศ.๑	(ว่างเต็ม)	๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	(ว่างเต็ม)	๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโคกพะจาด																		
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	(ว่างเต็ม)	๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๗๕	ครูผู้ช่วย	(ว่างเต็ม)	๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	-															จ่ายจากเงินอุดหนุนฯ



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๗๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๘๖,๔๔๐	๖๑๙,๒๐๐	๖๕๓,๘๘๐	(๔๒,๘๐๐)
๘๐	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๓๗๔,๒๘๐	๓๙๖,๘๔๐	๔๒๐,๗๒๐	(๒๙,๔๒๐)
๘๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	๑	-	๓๐๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๖๔๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๔๔,๘๘๐	๓๖๕,๖๔๐	(๒๕,๕๗๐)
๘๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	-	๓๐๖,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๓๒๐	๓๔๔,๘๘๐	๓๖๕,๖๔๐	(๒๕,๕๗๐)
๘๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๓๐๙,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๑,๖๐๐	๓๓๔,๕๖๐	๓๔๘,๐๐๐	(๒๕,๗๖๐)
๘๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๘๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๒๙๖,๖๔๐	๓๐๘,๕๒๐	๓๒๐,๘๘๐	(๒๓,๗๖๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๘๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	(๑๘,๗๕๐)
๕	รวม		๘๘	๕๑	๑๖,๙๒๑,๒๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๖๒	๖๒	๖๒	๑	๐	๐	๘๖๗,๑๒๐	๙๓๖,๒๔๐	๙๘๙,๖๔๐	๑๘,๒๒๖,๓๒๐	๑๙,๑๖๒,๕๖๐	๒๐,๑๕๒,๒๐๐	
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๒๕๒,๗๓๙	๒,๔๒๓,๔๓๓	๒,๕๓๕,๘๕๘	
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๐,๔๖๙,๐๕๙	๒๑,๕๘๕,๙๙๓	๒๒,๖๘๘,๐๕๘	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปีเพิ่มขึ้นไม่เกิน ๕ %													ปี ๒๕๖๙	๘๐,๐๐๐,๐๐๐	๘๔,๐๐๐,๐๐๐	๘๘,๒๐๐,๐๐๐	๙๒,๖๑๐,๐๐๐	
๘	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔.๓๗	๒๔.๔๗	๒๔.๕๐	

หมายเหตุ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๘๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท = (๘๐,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๘๐,๐๐๐,๐๐๐ = ๘๔,๐๐๐,๐๐๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๘๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท = (๘๔,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๘๔,๐๐๐,๐๐๐ = ๘๘,๒๐๐,๐๐๐)

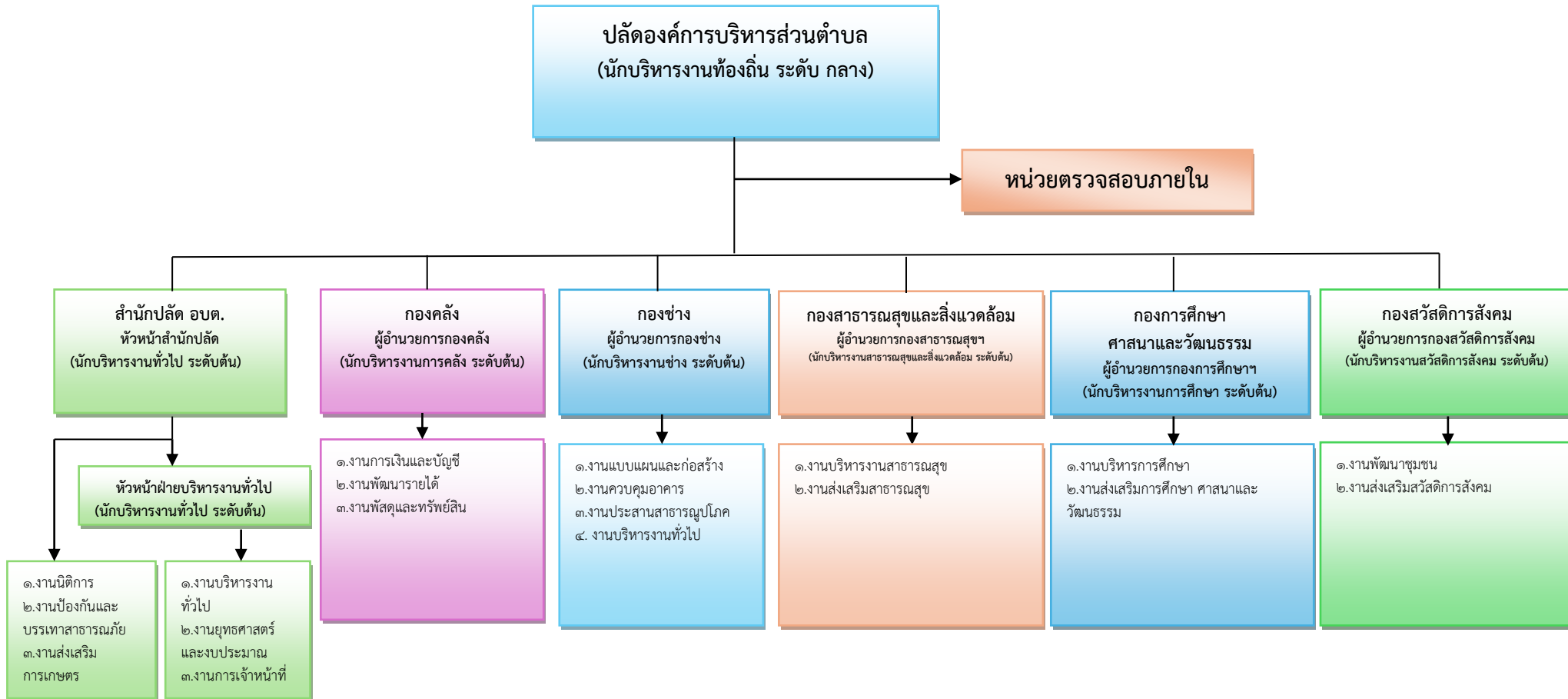
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๙๒,๖๑๐,๐๐๐ บาท = (๘๘,๒๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๘๘,๒๐๐,๐๐๐ = ๙๒,๖๑๐,๐๐๐)

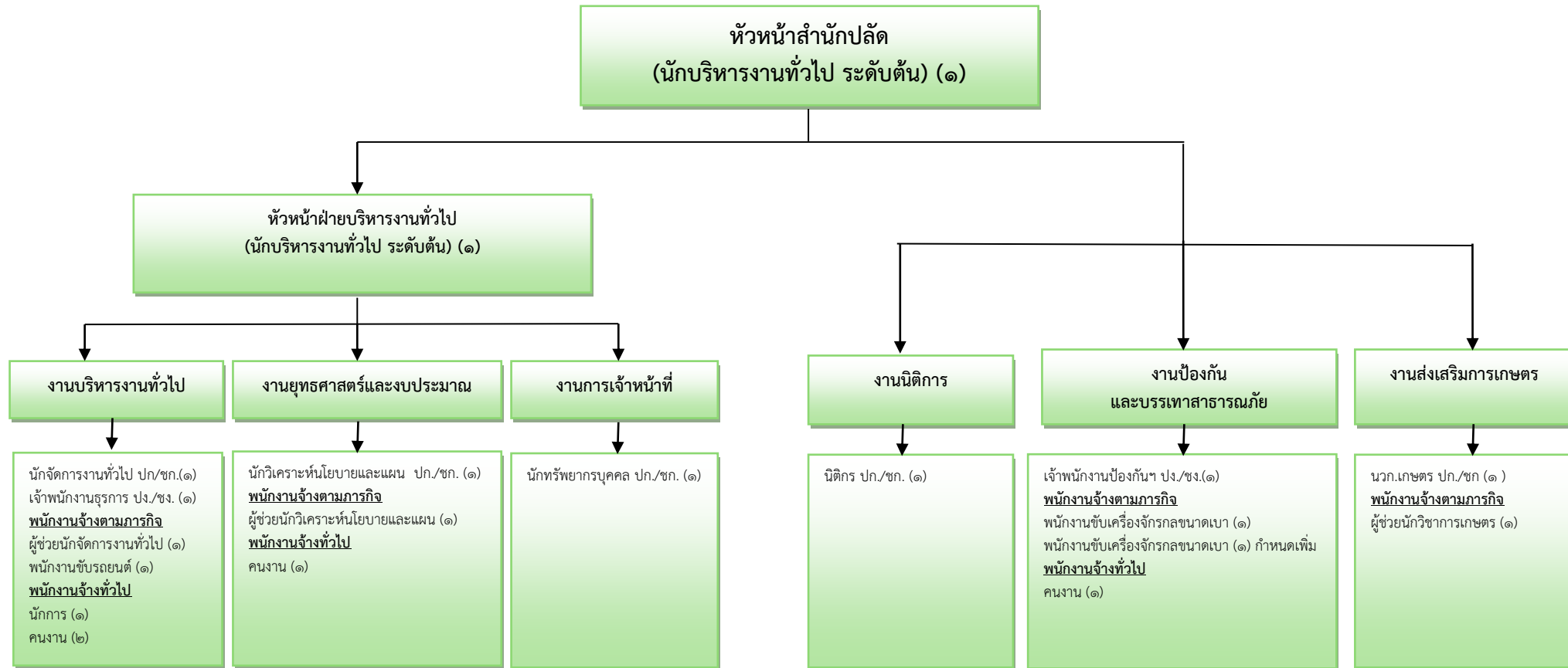


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

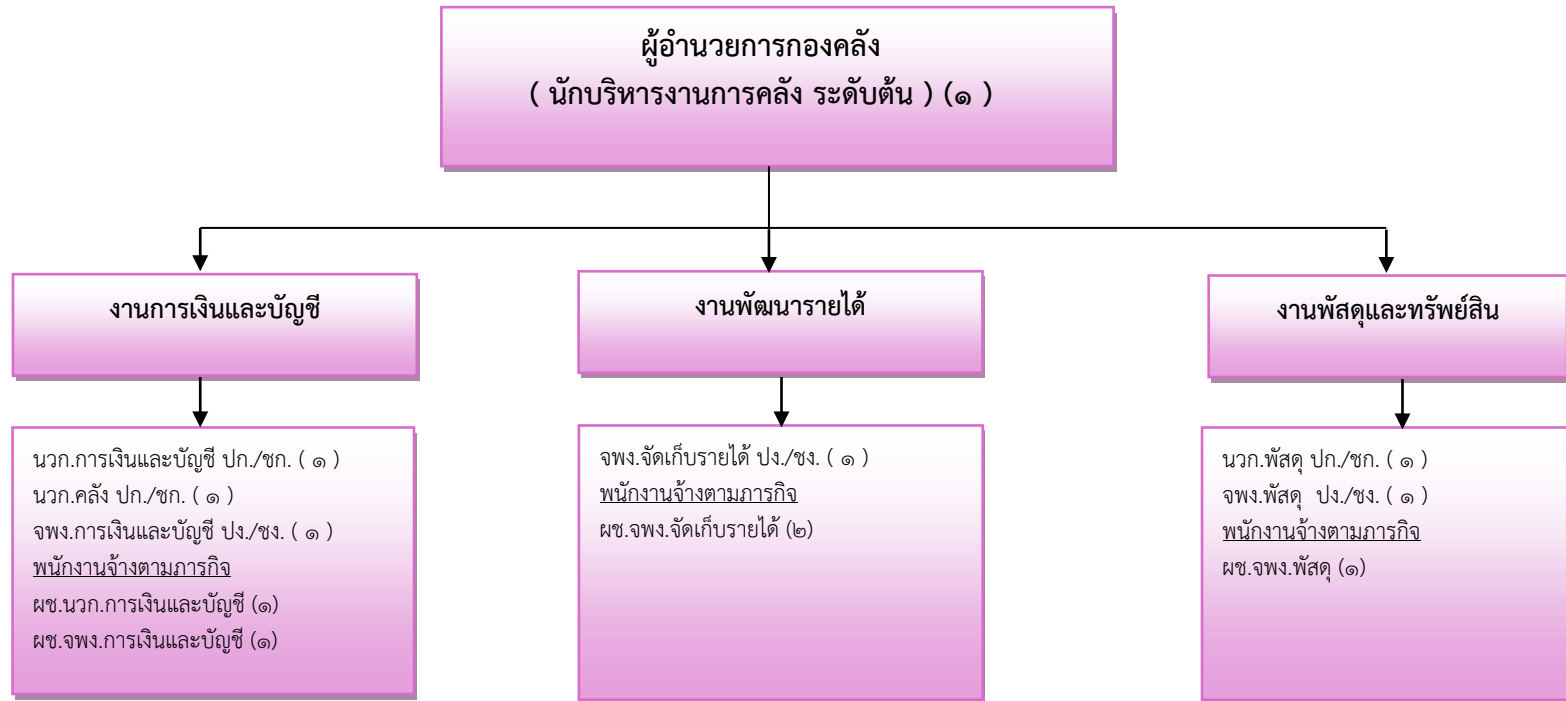
แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการประเภทสามัญ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตลาด อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา



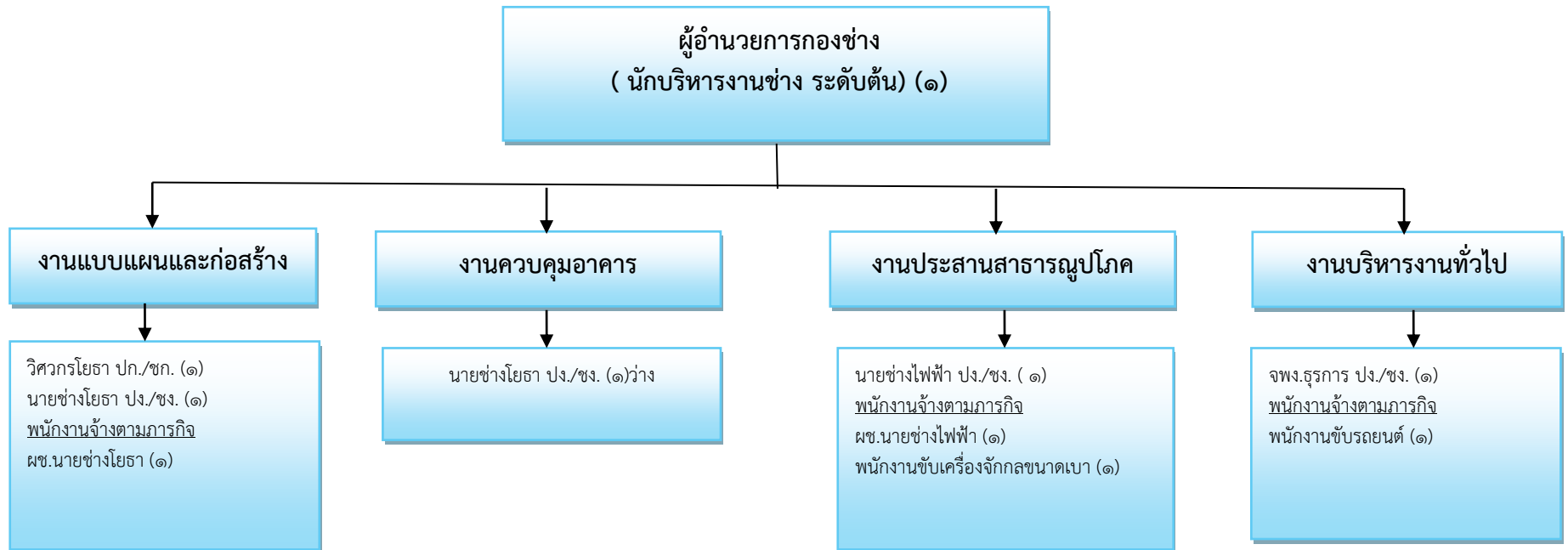
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



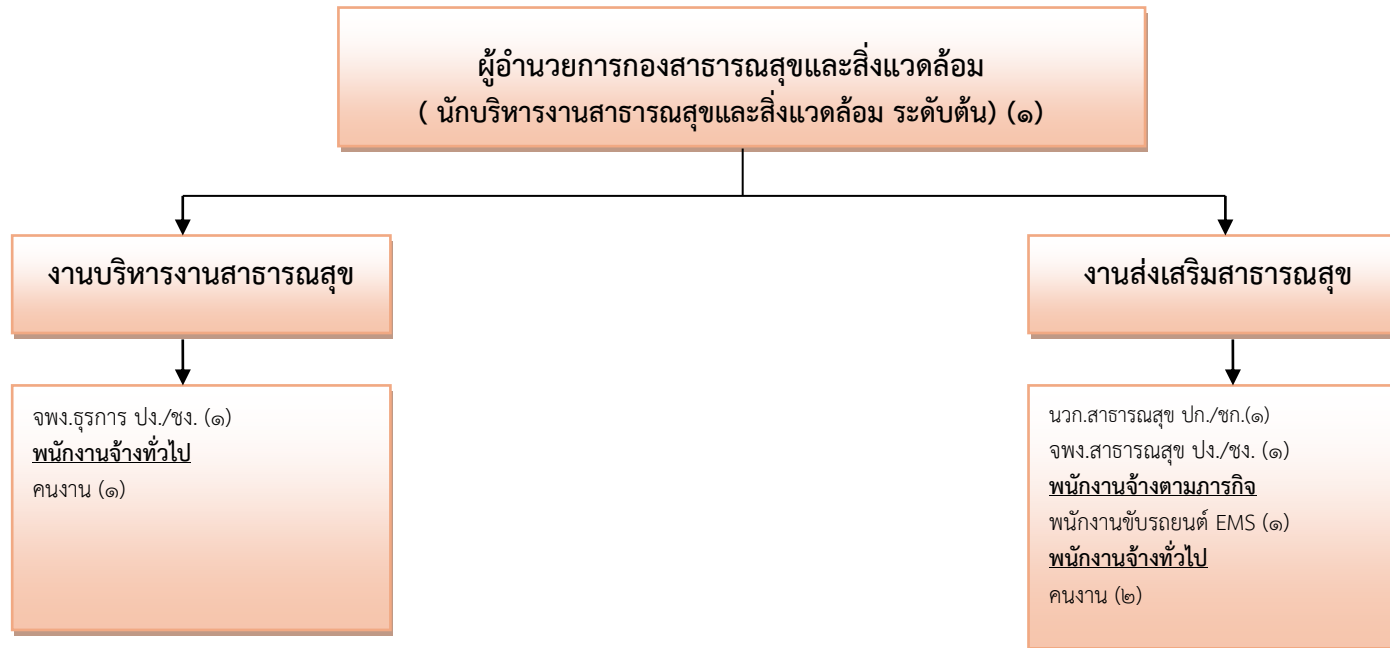
โครงสร้างกองคลัง



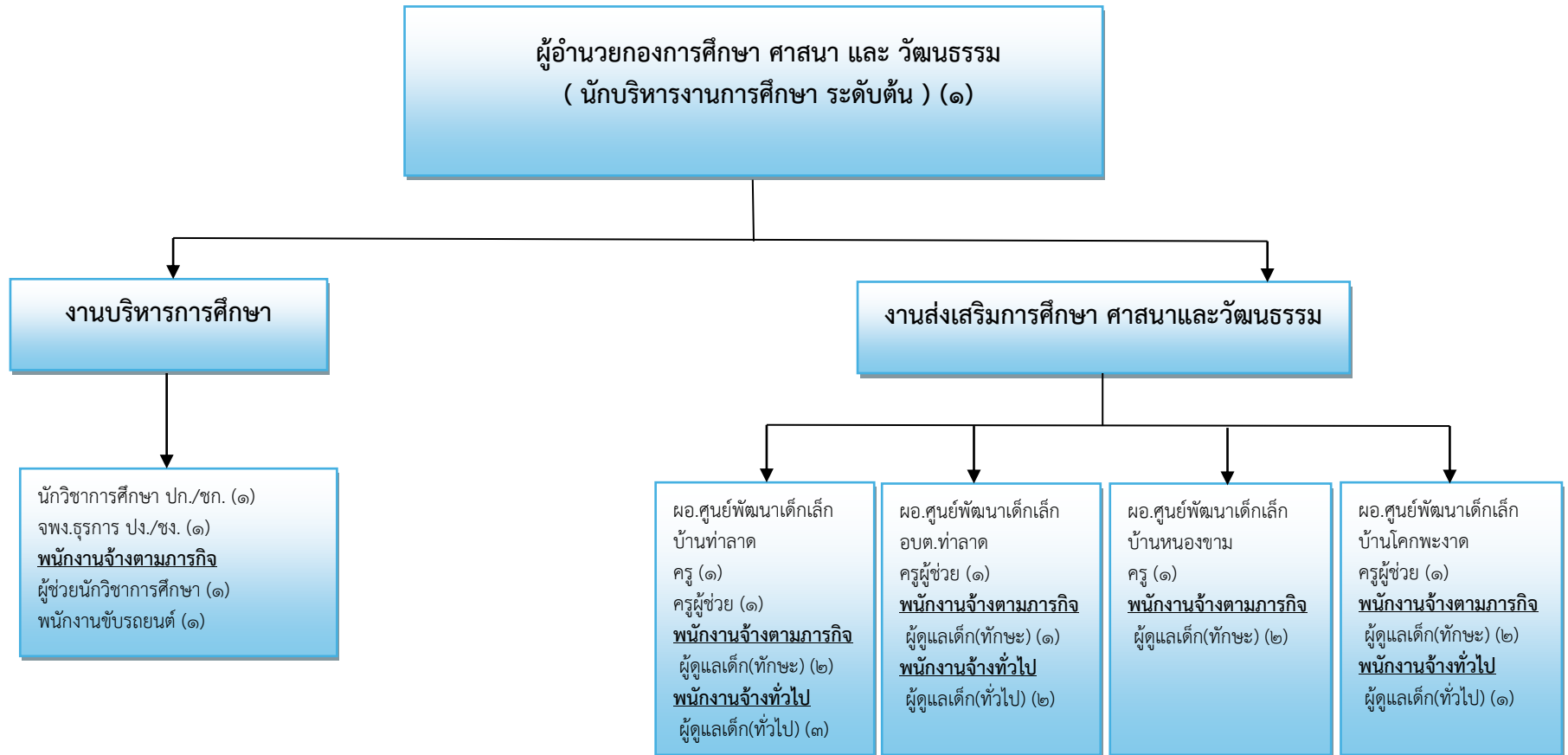
โครงสร้างกองช่าง



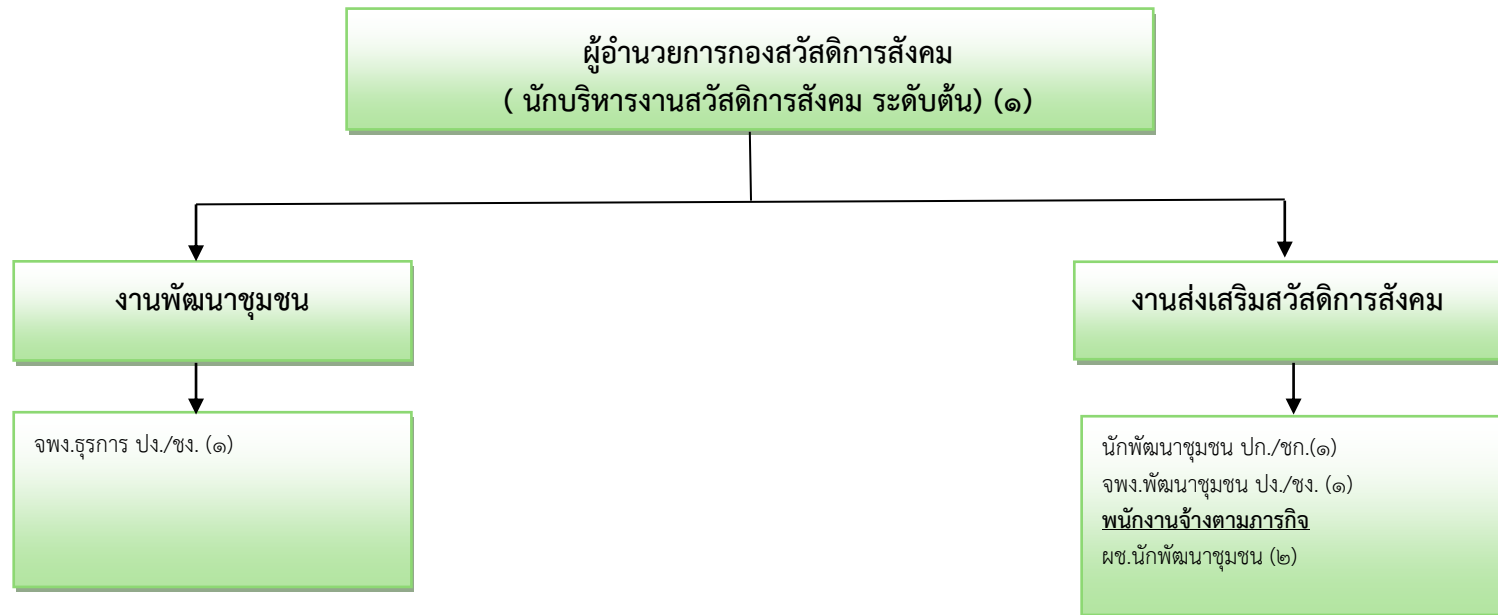
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



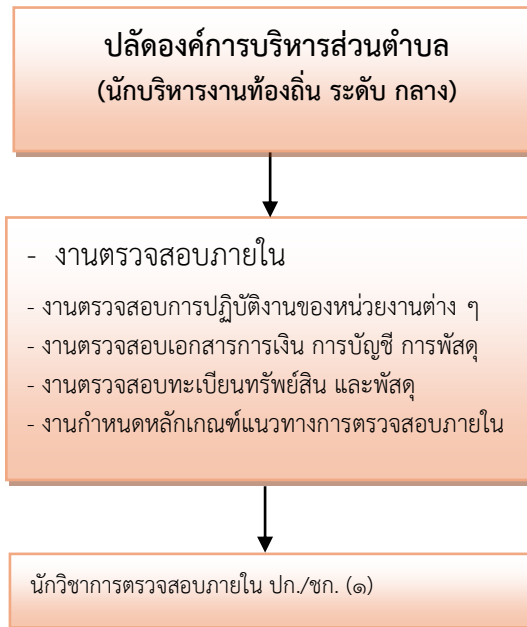
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวปวีณรีดา คงกระพันธ์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๕,๕๒๐ (๔๕,๔๖๐ X ๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	(๔๕,๔๖๐)
สำนักปลัด อบต. (๐๑)												
๒	นางสาวฐานิย์ ฐิติธรรพวัตร	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(๔๒,๑๓๐)
๓	นางสาวกัลยาณี เขียมโสง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๙,๒๐๐ (๓๙,๑๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	(๓๙,๑๐๐)
๔			๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๖๖,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๓๐,๕๐๐) ว่างเดิม
๕			๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๖๖,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๓๐,๕๐๐) ว่างเดิม
๖	นางสาวสายพิรุณ ลุนสอน	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๙๗,๘๔๐ (๒๔,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	(๒๔,๘๒๐)
๗	นางสาวนันทิดารา อุดมราค	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๘,๗๕๐)
๘	นางสาวเนตรนารี มะลิวรรณ	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	(๒๑,๗๘๐)



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๙	นางสาวอังคณา พรมศรี	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๓,๖๐๐ (๑๕,๓๐๐ X ๑๒)	-	-	(๑๕,๓๐๐)
๑๐	จำเริญวิทย์ ขอลินกลาง พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๓๕๗,๐๐๐ (๒๙,๗๕๐ X ๑๒)	-	-	(๒๙,๗๕๐)
๑๑	นายขวัญชัย พรมสี	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๘,๑๕๐)
๑๒	นางสาวณอมขวัญ เจริญใจ	ปริญญาตรี	-	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๘,๑๕๐)
๑๓			-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๘,๑๕๐)
๑๔	นายทิวินันท์ บุญสุข	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๑๒๐ (๑๒,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	(๑๒,๗๖๐)
๑๕			-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	(๑๑,๓๘๐)
๑๖			-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	-	-	ว่างเดิม (กำหนดเพิ่ม)
๑๗			-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๙,๐๐๐)
๑๘	นายอัครดนัย ปัดภัย	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๙,๐๐๐)



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๙	นางสาวณัฐชา บัวนาค	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๙,๐๐๐)
๒๐	นางสาวกัญญารัตน์ วรรณปะเช	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๙,๐๐๐)
๒๑			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๙,๐๐๐) ว่างเดิม
กองคลัง (๑๔)												
๒๒			๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๕,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(๓๓,๗๙๐) ว่างเดิม
๒๓			๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๖๖,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๓๐,๕๐๐) ว่างเดิม
๒๔			๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๖๖,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๓๐,๕๐๐) ว่างเดิม
๒๕			๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๖๖,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๓๐,๕๐๐) ว่างเดิม
๒๖			๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๐๖,๘๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๒๕,๕๗๐) ว่างเดิม
๒๗			๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๐๖,๘๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๒๕,๕๗๐) ว่างเดิม
๒๘			๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๐๖,๘๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๒๕,๕๗๐) ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง											



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๙	นางสาวอัญชลี เขื่อนมณี	ปริญญาตรี	-	ผ.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผ.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๖๑,๙๖๐ (๒๑,๘๓๐ X ๑๒)	-	-	(๒๑,๘๓๐)
๓๐	นางเยาวราช ประสพภัคร์	ปวส.	-	ผ.เจ้านักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.เจ้านักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๙,๙๒๐ (๑๖,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	(๑๖,๖๖๐)
๓๑	นางสาวกัญญา ปาสารักษ์	ปริญญาตรี	-	ผ.เจ้านักงานพัสดุ	-	-	ผ.เจ้านักงานพัสดุ	-	๑๘๔,๒๐๐ (๑๕,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๘,๑๕๐)
๓๒	นางสาวจันทราพร คุ่มทรัพย์	ปริญญาตรี	-	ผ.เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๙๒,๐๐๐ (๑๖,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๑๖,๐๐๐)
๓๓	นางสาวนุจรินทร์ ตลอดไธสง	ปริญญาตรี	-	ผ.เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๓,๐๐๐ (๑๒,๗๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๒,๗๕๐)
กองช่าง (๐๕)												
๓๔	นางสาวพิชามณีย์ ขาญจจอหอ	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๖,๓๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(๔๖,๓๔๐)
๓๕			๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๖๖,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๓๐,๕๐๐) ว่างเดิม
๓๖			๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓๐๖,๘๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๒๕,๕๗๐) ว่างเดิม
๓๗			๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓๐๖,๘๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๒๕,๕๗๐) ว่างเดิม



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๘	นายอภิเชษฐ อุปักดิ์ พนักงานจ้าง นายณัฐจักร กิตตินาถไกรวัฒน์	ปวส.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๓๐๖,๘๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๒๕,๕๗๐) ว่างเดิม
๓๙			๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๔๖๐ X ๑๒)	-	-	(๑๔,๔๖๐)
๔๐		ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๗๖,๖๔๐ (๑๔,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	(๑๔,๗๒๐)
๔๑		ปริญญาตรี	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๒๑๖,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๑๘,๐๐๐)
๔๒		ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๙,๕๖๐ (๑๑,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	(๑๑,๖๓๐)
๔๓		ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กเบา (รถกระเช้า)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กเบา (รถกระเช้า)	-	๑๔๔,๗๒๐ (๑๒,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	(๑๒,๐๖๐)



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)											
๔๔	พันจ่าเอกวีระศักดิ์ ดีหลาย	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๐๕,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(๓๓,๗๙๐) ว่างเดิม
๔๕			๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๐๑,๑๖๐ (๓๓,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	(๓๓,๔๓๐)
๔๖			๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	(๑๖,๘๔๐)
๔๗			๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชก.	๒๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชก.	๒๘๘,๙๖๐ (๒๔,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	(๒๔,๐๘๐)
๔๘		พนักงานจ้าง	-	พนักงานขับรถ EMS	-	-	พนักงานขับรถ EMS	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	(๑๑,๓๘๐) ว่างเดิม
๔๙			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๙,๐๐๐)
๕๐		ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๙,๐๐๐)
๕๑		ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)											
๕๒			๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๐๕,๔๘๐ (๓๓,๗๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(๓๓,๗๙๐)



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๓	พนักงานจ้าง นายธนกร สาธุสุข	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๖๖,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(๑๘,๗๕๐) ว่างเดิม
๕๔			๒๐-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	(ปง./ชง.)	๓๐๖,๘๔๐ (๒๕,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	(๒๕,๕๗๐) ว่างเดิม
๕๕			-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	(๒๗,๙๖๐)
๕๖			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๔,๗๒๐ (๑๒,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	(๑๒,๐๖๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านท่าลาด											
๕๗	นางดารารัตน์ ดุงโคกกรวด	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		-	-	ว่างเดิม
๕๘			๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๓	ครู	ค.ศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๓	ครู	ค.ศ.๒		-	-	ว่างเดิม
๕๙	นางภรณ์รัตน์ หมั่นอุส่าห์	ปริญญาตรี		ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย		ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย		-	-	ว่างเดิม
๖๐				ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			-	-	ว่างเดิม
๖๑	นางสาวจุไรรัตน์ แก้วมาศ	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			-	-	ว่างเดิม
๖๒				ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			-	-	ว่างเดิม
๖๓	นางสาวกัญญา ไชยมงคล	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			-	-	ว่างเดิม
๖๔	นางสาวสุภาพร ประกอบผล	ปวส.		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			-	-	ว่างเดิม
๖๕				ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			-	-	ว่างเดิม



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ท่าลาด											
๖๖				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		-	-	ว่างเดิม
๖๗			๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๒	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย		-	-	ว่างเดิม
๖๘	นางประกายจันทร์ เข้มรัมย์	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)						-	-	
๖๙	นางสาวชนกนิภา สายใจ	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)						-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองขาม											
๗๐				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		-	-	ว่างเดิม
๗๑	นางฉันทพร ประพันธ์มิตร	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๑	ครู	ค.ศ.๒		-	-	
๗๒	นางสาวหทัย นาคสมบูรณ์	ปริญญาโท		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)						-	-	
๗๓				ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)						-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโคกพะจาด											
๗๔				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		-	-	ว่างเดิม
๗๕			๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๖๐๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย		-	-	ว่างเดิม
๗๖	นางศศิธร ศรีภูวงศ์	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)						-	-	
๗๗	นางสาวอนัญญา อภัยแสน	ปวส.		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)						-	-	
๗๘	นางสาวศิริพร โพธิ์ไพร	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)						-	-	



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๗๙	นางสาวกนกทิพย์ สิทธิวงศ์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(๔๒,๘๐๐)
๘๐	นายสุธี นันทสำราญวงศ์	ปริญญาโท	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๓,๐๔๐ (๒๙,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	(๒๙,๔๒๐)
๘๑			๒๐-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๐-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	(ปจ./ชง.)	๓๐๖,๘๔๐ (๒๕,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	(๒๕,๕๗๐)
๘๒			๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	๒๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(ปจ./ชง.)	๓๐๖,๘๔๐ (๒๕,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	(๒๕,๕๗๐)
๘๓	นางสาวพิกุล เขียวโงส	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๓๐๙,๑๒๐ (๒๕,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	(๒๕,๗๖๐)
๘๔	นางสาวอรชร อริยะเดช	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๒๘๕,๑๒๐ (๒๓,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	(๒๓,๗๖๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๘๕	นางรำไพ ณะกระโทก	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐ X ๑๒)	-	-	(๑๘,๗๕๐)



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัล ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๒ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน ความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบโดยการจัดระเบียบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอ ให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์ จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้น ในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการ ของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียล มีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น



๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถ และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบาย ในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรม

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือ ผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและ เทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและ ทำนองคลองธรรม โปร่งใสและมีจิตสำนึกที่ดี
- (๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓)//คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



ภาคผนวก



สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒)



สำเนาบันทึกรายงานการประชุมฯ ของคณะกรรมการฯ



สำเนาข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐



ประกาศแผนฯ
ประกาศโครงสร้างฯ
สำเนา หนังสือมอบติ ก.อบต.จ.นม



