



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร
อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรให้สำเร็จคล่องตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ทั้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ให้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและสารกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๙
ภาคผนวก	

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด พระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสม และให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด พระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัด พระนครศรีอยุธยา) นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล ลำไทร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร สามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามที่กฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

♦ **The State Auditor s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการควบคุมความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

♦ **International Persannel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต ว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower Planning)

♦ **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

♦ **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

♦ **กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุองค์การต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

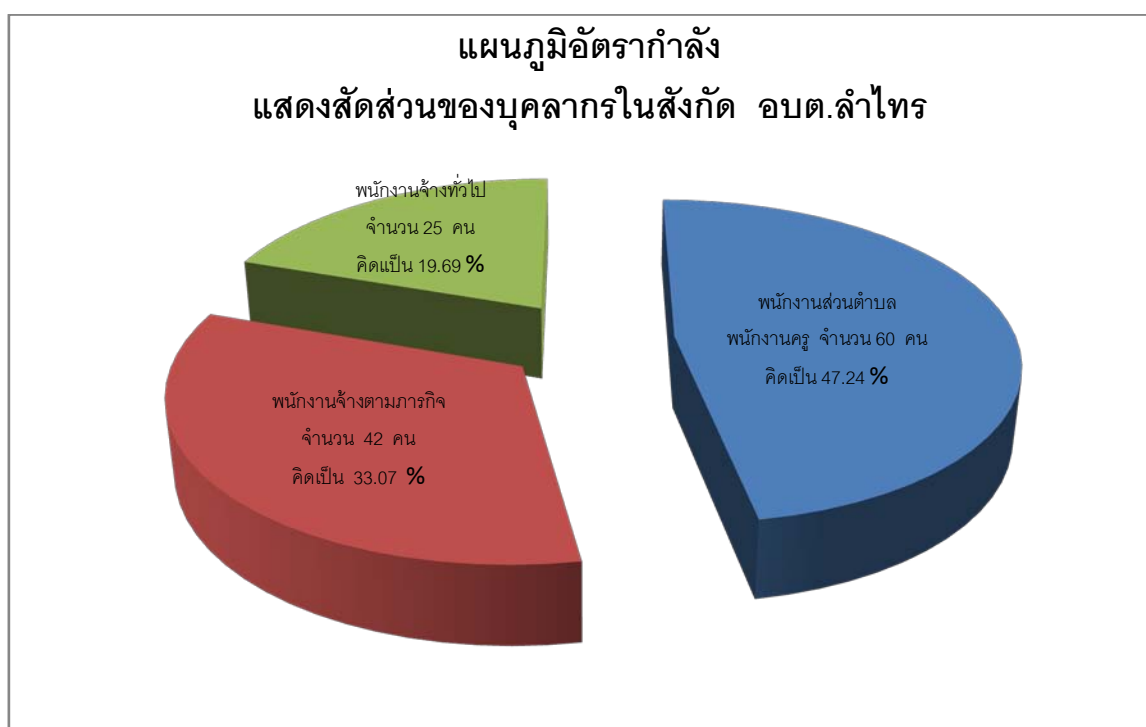
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ดังนี้

♦ **พนักงานส่วนตำบล** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

♦ **พนักงานจ้าง** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ต้องการบริหารส่วนตำบลลำไทร กำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นโดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการรักษาพยาบาล การให้บริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริหารสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ลำไทร เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รก.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาภายในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- การจัดสรรประเภทของบุคลากร (ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เป็นเพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานมากขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ โดยการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๗ การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

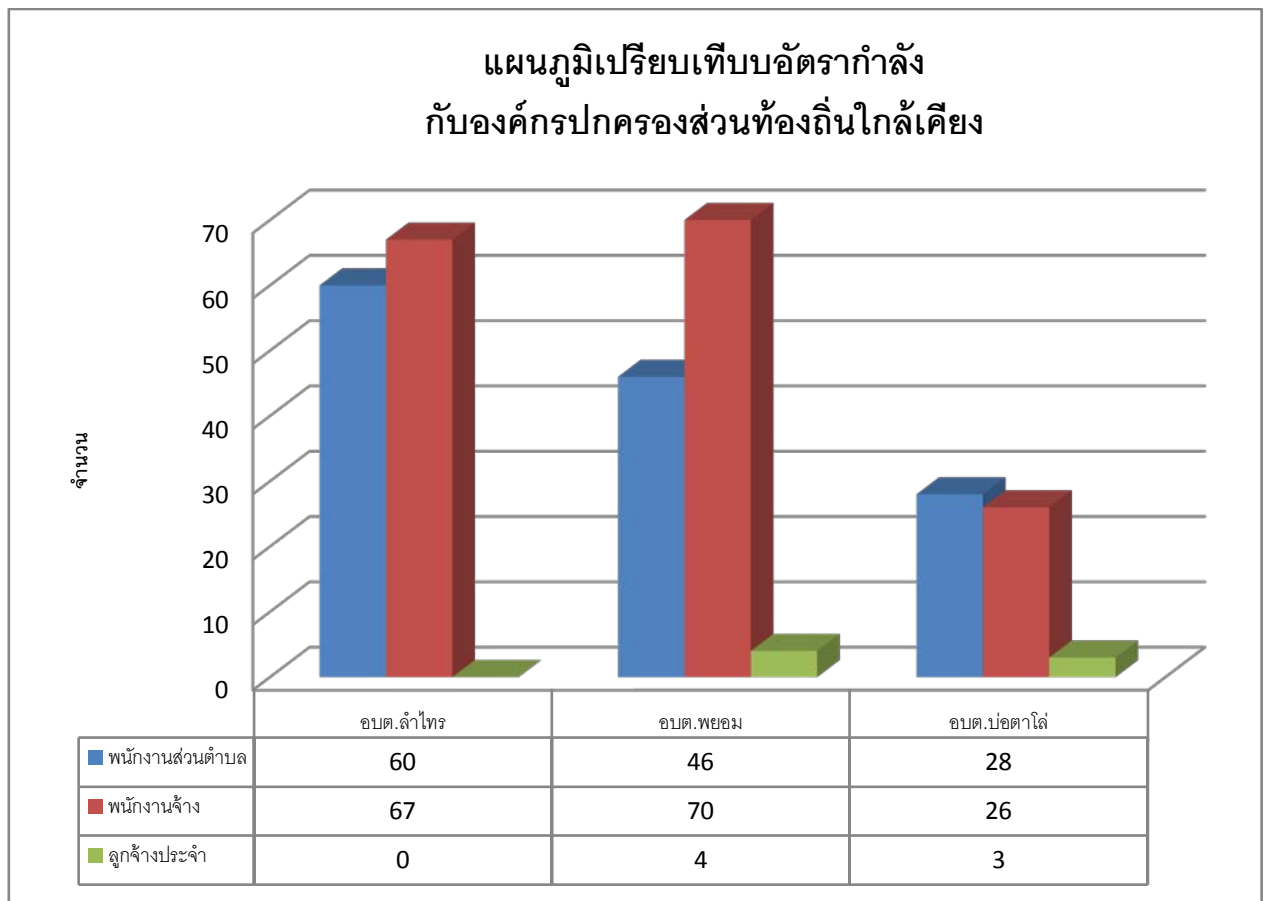
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

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

๓.๒.๘ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม และองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อตาโล่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับลดตำแหน่งแต่อย่างใด ซึ่งจำนวน และปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๘ **ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**
ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะ งานเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าว ได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็น แนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการ วางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดย วิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะ สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำ ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ลำไทร สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ลำไทร สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะ ช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล ลำไทร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลำไทร ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลำไทร เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๗ ก.ค. ๖๐	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๒๐ ก.ค.๖๐	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๒๗ ก.ค.๖๐	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.พยอม , อบต.บ่อตาโล่
๒๑ ส.ค.๖๐	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒๒ ส.ค.๖๐	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพิจารณา	
ก.ย.๖๐	ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๐	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.ลำไทร	ปลายเดือน ก.ย.๖๐
ก.ย.๖๐	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๐ – ๓๐ ก.ย.๖๓
ต.ค.๖๐	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา , อำเภอวังน้อย

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการกิจตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ปัญหาการจราจรไม่สะดวก

ลักษณะของปัญหา

๑. ถนนบางสายชำรุด และแคบ
๒. ยานพาหนะที่สัญจรในพื้นที่เป็นรถบรรทุกขนาดใหญ่ น้ำหนักรวมซึ่งทำให้ผิวจราจรชำรุด
๓. ต้นไม้ริมทางกีดขวางการจราจร

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุงผิวการจราจร และขยายถนน
๒. ให้มีการจำกัดขนาดของยานพาหนะในการใช้ถนน จัดทำเครื่องหมายจราจร
๓. ให้มีการกำจัดวัชพืช กิ่งไม้ริมทาง

แนวทางแก้ไข

๑. ก่อสร้างถนน ปรับปรุงผิวการจราจรให้มีสภาพดี แข็งแรง
๒. ขยายและปรับปรุงถนน ผิดจราจร ถนนที่แคบ
๓. จำกัดเครื่องหมายรถบรรทุกขนาดใหญ่
๔. กำจัดวัชพืช และกิ่งไม้ริมทาง

๔.๑.๒ ปัญหาน้ำใช้ ไฟฟ้าสาธารณะ และเสียงไร้สาย

ลักษณะของปัญหา

๑. ปัญหาเรื่องน้ำ และการพัฒนาระบบประปาเดิมให้เป็นระบบประปาภูมิภาค
๒. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาเสียงไร้สายไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีระบบประปาภูมิภาคเข้าถึงทุกหมู่บ้าน
๒. ให้มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในทุกชุมชนต่างๆ ให้ทั่วถึง
๓. ให้มีการติดตั้งระบบเสียงไร้สายให้ทั่วถึง

แนวทางแก้ไข

๑. จัดทำระบบน้ำประปาในทุกหมู่บ้านให้เป็นระบบประปาภูมิภาค
๒. ติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะในทุกชุมชนให้เต็มพื้นที่
๓. ติดตั้งระบบเสียงไร้สายให้เต็มพื้นที่

๔.๒ ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาการประกอบอาชีพ/ว่างงาน

ลักษณะของปัญหา

๑. ปัญหาขาดเงินทุนในการส่งเสริมอาชีพ
๒. การประกอบอาชีพแม้การที่มีโรงงานเกิดขึ้นในตำบลแต่สถานประกอบการไม่ค่อยรับคนในพื้นที่เข้าทำงาน
๓. มีการรวมกลุ่ม/จัดตั้งกลุ่มอาชีพ หรือส่งเสริมอาชีพ แต่ไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์
๔. ปัญญาขาดแคลนความรู้ในด้านวิชาชีพ และการพัฒนาฝีมืออาชีพแรงงาน

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีหน่วยงานรับผิดชอบในการจัดทำโครงการเพื่อขอรับงบประมาณ
๒. ให้มีการประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อพิจารณารับคนในพื้นที่เข้าทำงาน
๓. ให้มีการจัดหาตลาดเพื่อรองรับผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นมาจำหน่าย
๔. ให้มีการส่งเสริมการฝึกอาชีพให้ประชาชน

แนวทางแก้ไข

๑. ให้ผู้รับผิดชอบจัดทำโครงการเพื่อขอรับงบประมาณ
๒. ประสานงานสถานประกอบการเพื่อพิจารณารับคนในพื้นที่เข้าทำงาน
๓. จัดหาตลาดเพื่อรองรับผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นมาจำหน่าย
๔. จัดโครงการฝึกอาชีพให้กับประชาชน

๔.๓ ปัญหาทางด้านสังคม

ลักษณะของปัญหา

๑. ปัญหาผู้สูงอายุและผู้พิการขาดผู้ดูแล
๒. ปัญหายาเสพติด ที่ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้าสู่ประชาชน วัยรุ่น วัยเรียน มากขึ้น และขาดความร่วมมือ อย่างจริงจังจากประชาชน ในการป้องกัน
๓. ปัญหาอาชญากรรม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ปัญหาการขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๕. ปัญหาขาดสนามกีฬา ลานกีฬาสำหรับออกกำลังกาย
๖. การบริการสาธารณะต่าง ๆ ยังมีไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ
๗. ปัญหาการป้องกันสาธารณภัยและสังคมสงเคราะห์

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีการดูแลสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๒. ให้มีการป้องกันปัญหาเสพติดในพื้นที่
๓. ให้มีที่พักกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ให้มีสนามกีฬา ลานกีฬาสำหรับออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๕. ให้มีการบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้ทั่วถึงและเพียงพอ
๖. ให้การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประชาชนมีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมต่างๆ ในหมู่บ้าน มีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

แนวทางแก้ไข

๑. จัดให้มีการดูแลสุขภาพสงเคราะห์ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๒. จัดให้มีการป้องกันปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่
๓. จัดให้มีข้อบกพร่องและแก้ไขปัญหายาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. จัดสร้างสนามกีฬา ลานกีฬาสำหรับออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๕. จัดให้มีการบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้ทั่วถึงและเพียงพอ
๖. จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประชาชนมีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมต่างๆ ในหมู่บ้าน มีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

๔.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

ลักษณะของปัญหา

๑. ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค บริโภค
๒. ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง สกปรกมีวัชพืชและตื้นเขิน
๓. วัชพืชในลำคลองมีจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาในระบบสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้น้ำสะอาดสำหรับอุปโภค บริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาดูแลน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค บริโภค
๒. ให้มีแก้ไขปัญหาดูแลน้ำ คูคลอง สกปรก มีวัชพืชและตื้นเขิน โดยขุดลอก คูคลอง กำจัดผักตบชวา และวัชพืช

แนวทางแก้ไข

๑. จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค บริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาดูแลน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค บริโภค
๒. จัดให้มีการกำจัดวัชพืชและตื้นเขิน โดยขุดลอก คูคลอง กำจัดผักตบชวา และวัชพืช

๔.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

ลักษณะของปัญหา

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
๒. ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพอนามัย
๓. ปัญหาที่เกิดจากขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและการลักลอบทิ้งสารพิษในพื้นที่
๔. ปัญหาขาดแคลนบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ ที่เพียงพอและเหมาะสมกับพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีการควบคุมและป้องกันระวังการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
 ๒. ให้มีการส่งเสริมและรณรงค์การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
 ๓. ให้มีการป้องปรามและกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล การลักลอบทิ้งสารพิษในพื้นที่
 ๔. ให้มีการพัฒนาและสรรหาบุคลากร และจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ให้เพียงพอและเหมาะสมกับพื้นที่
๕. ให้มีการ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจและรับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุข

แนวทางแก้ไข

๑. จัดให้มีการควบคุมและป้องกันระวังการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
 ๒. ส่งเสริมและรณรงค์การส่งเสริมสุขภาพอนามัย
 ๓. จัดการปราบปรามและกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล การลักลอบทิ้งสารพิษในพื้นที่
 ๔. สรรหาบุคลากร และจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ให้เพียงพอ
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจและรับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุขโดยการออกให้ความรู้ด้านสาธารณสุข

๔.๖. ปัญหาด้านการเมืองและบริหาร

ลักษณะของปัญหา

๑. ปัญหาการจัดเก็บรายได้
 ๒. ปัญหาการบริการชุมชนท้องถิ่น
 ๓. ปัญหาการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
 ๔. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมืองการบริหาร
 ๕. การประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง
๖. ขาดแหล่งข้อมูล ข่าวสาร สำหรับประชาชนในท้องถิ่น
๗. ขาดความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการของประชาชน

๑. รณรงค์ให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีมาเสียภาษีทุกปี
๒. ให้มีศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร สำหรับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมกับ อบต.
๔. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และสมาชิกสภา อบต. ประชาคม และกลุ่มมวลชนต่างมีความรู้ความเข้าใจเรื่องในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

แนวทางแก้ไข

๑. จัดอบรมครูให้ผู้มีหน้าที่เสียภาษีมาเสียภาษีทุกปี
๒. จัดตั้งศูนย์ข้อมูล ข่าวสาร สำหรับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ
๓. มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมกับ อบต.
๔. มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น
๕. มีทั้งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และสมาชิกสภา อบต. ประชาคม และกลุ่มมวลชนต่างมีความรู้ความเข้าใจเรื่องในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ลักษณะของปัญหา

๑. ปัญหาการขาดทุนการศึกษาของนักเรียนยากจน
๒. ปัญหาการเสริมสร้างคุณภาพเด็กนักเรียน
๓. ปัญหาการขาดการศึกษาและการไม่ได้ศึกษาต่อ
๔. ปัญหาการขาดความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น และการประกอบกิจกรรมทางศาสนาและการบำรุงศาสนา
๕. ปัญหาขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ถูกกละเลย
๗. ปัญหาขาดแคลนแหล่งศึกษาหาความรู้ของประชาชน เช่น ห้องสมุดที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีการอุดหนุนโครงการอาหารกลางวันให้กับเด็กนักเรียน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีและทะนุบำรุงกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีแหล่งศึกษาหาความรู้ของประชาชน เช่น ห้องสมุดประจำตำบล/หมู่บ้าน

แนวทางแก้ไข

๑. อุดหนุนโครงการอาหารกลางวันให้กับเด็กนักเรียน
๒. จัดงานประเพณี ทะนุบำรุงกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี
๓. จัดกิจกรรมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. จัดสร้างแหล่งศึกษาหาความรู้ของประชาชน เช่น ห้องสมุดประจำตำบล/หมู่บ้าน

๔.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะของปัญหา

๑. ปัญหาการลักลอบทิ้งสารพิษในพื้นที่
๒. ปัญหาแนวตลิ่งคูคลองพังทลายและตื้นเขิน
๓. ปัญหาจากขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
๔. ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ปัญหาการรักษาความสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. น้ำในลำคลองเน่าเสีย เนื่องจากโรงงานปล่อยน้ำเสียลงสู่ชุมชน
๗. อากาศมีมลพิษ เพราะมีโรงงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการปล่อยฝุ่นละออง ควันดำ เป็นจำนวนมาก

ความต้องการของประชาชน

๑. ให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งสารพิษในพื้นที่
๒. ให้มีการรณรงค์ให้ประชาชนช่วยกันดูแลรักษาความสะอาดและทิ้งหรือกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลให้ถูกที่ ถูกสุขลักษณะ
๓. ให้มีการรณรงค์ให้ประชาชนช่วยกันดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ให้มีการควบคุมรณรงค์กำจัดมลพิษต่างๆ

แนวทางแก้ไข

๑. จัดให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบไม่ให้มีการลักลอบทิ้งสารพิษในพื้นที่
๒. จัดรณรงค์ให้ประชาชนช่วยกันดูแลรักษาความสะอาดและทิ้งหรือกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลให้ถูกที่ ถูกสุขลักษณะ
๓. จัดรณรงค์ให้ประชาชนช่วยกันดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ให้มีการควบคุมรณรงค์กำจัดมลพิษต่างๆ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร

การจัดทำแผนอัตรากำลังและ การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ลำไทร นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลลำไทร คือ

“สังคมน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี บริหารตามหลักธรรมาภิบาล ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจน การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ได้กำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล รวมทั้งนโยบายของรัฐและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาใน ท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจด้านต่างๆ ล้วนแล้วแต่ ถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้ตำบลลำไทรเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลลำไทร ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
- (๒) ขยายเขตบริการไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปาสัมพันธ์ อาคาร สำนักงาน
- (๓) ขยายเขตประปา

๕.๒ ด้านสังคม การศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) พัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๒) พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาสาธารณสุข

๕.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บริหารจัดการขยะ
- (๒) อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔ ด้านคุณธรรม ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมคุณธรรม ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณี

๕.๕ ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) พัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- (๒) พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่าภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ

มาตรา ๖๗ และ ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖ และ ๑๗ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทรจะดำเนินการ

เมื่อได้วิเคราะห์ภารกิจตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ สามารถนำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหาร ส่วนตำบลลำไทร มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

การกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการต่างๆ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๒๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนด ตำแหน่ง ขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ต่อไป

๗.๑ การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาบุคลากร (SWOT) ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง
๒. บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. บุคลากรเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายทำให้การปฏิบัติงานมีความละเอียด รอบคอบ ส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง
๔. บุคลากรมีการพัฒนาการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม อยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weaknesses :W)

๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. บุคลากรบางส่วนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดของทางราชการ
๓. บุคลากรบางส่วนมีภาระหนี้สินมาก

โอกาส (Opportunities : O)

๑. บุคลากรมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน
๔. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกในการ

อุปสรรค (Threat :T)

๑. บุคลากรส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. บุคลากรมีระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความยากของงาน
๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง (Strengths : S)</u>	<u>จุดอ่อน (Weaknesses :W)</u>
๑. บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรมีความร่วมมือทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี ๔. มีเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ทัวถึง ๕. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจนตามตำแหน่ง ๖. บุคลากรมีความรู้ที่หลากหลาย ๗. บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๘. บุคลากรสามารถมาปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว เนื่องจากที่ตั้งสำนักงานมีการคมนาคมที่สะดวก ๙. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม	๑. บุคลากรมาจากหลายหน่วยงานทำให้มีวัฒนธรรม การทำงานที่แตกต่างกัน ๒. บุคลากรมีคุณสมบัติไม่สนับสนุนต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ ๓. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และ พัฒนางาน ๔. ความไม่ต่อเนื่องของการปฏิบัติงานหากมีการโอน ย้ายบุคลากร ๕. บุคลากรยังขาดความเสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน ๖. บุคลากรขาดความชำนาญในระบบสารสนเทศ
<u>โอกาส (Opportunities : O)</u>	<u>อุปสรรค (Threat :T)</u>
๑. อบต.ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. อบต.ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาส ให้บุคลากรแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ๔. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกในการ ปฏิบัติงาน	๑. เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ๒. บุคลากรไม่มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ ของตนเอง ๓. นโยบายผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงตามวาระ การดำรงตำแหน่ง ๔. สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง

๗.๒ วิสัยทัศน์องค์กร ได้แก่ “สังคมน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี บริหารตามหลักธรรมาภิบาล”

๗.๓ พันธกิจ ได้แก่

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่าง ขยายเขตประปา ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๒. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา สาธารณสุข
๓. ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมคุณธรรม สนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณี
๕. พัฒนาบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๗.๔ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มุ่งเน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของ อบต.
๒. นำวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อบริการประชาชน
๓. มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ
๔. มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน
๕. จัดคนให้ตรงกับงานเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

๗.๕ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจองค์กร
๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้อัตรากำลังคน
๓. การพัฒนาผลผลิตและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน
๕. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน

๗.๖ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามข้อ ๖ และได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว ซึ่งได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างกำหนดส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงตามภารกิจและสามารถรองรับการดำเนินการตามภารกิจต่างๆตามอำนาจหน้าที่ได้ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ได้วิเคราะห์และกำหนดกรอบโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานกิจการสภา อบต. ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานนิติบัญญัติ - งานดำเนินคดี	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานกิจการสภา อบต. ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานนิติบัญญัติ - งานดำเนินคดี	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๒ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ ฝ่ายรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาดการกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๓ ฝ่ายรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาดการกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานบริหารทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ได้ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ได้ กำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัด

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา

๒. กองคลัง

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา
- ๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ นั้น โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับกลางและระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วน ราชการมีสายงาน และจำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมา เปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๒.๗ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และ เมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วน ตำบล	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑๑	๑๔	๑๒
	ฝ่ายนโยบายและแผน	๔	-	-
	ฝ่ายกฎหมายและคดี	๒	-	-
กองคลัง	ฝ่ายบัญชี	๒	๑	-
	ฝ่ายการเงิน	๔	-	-
	ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓	๒	-
	ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๔	-	๑
กองช่าง	ฝ่ายออกแบบ และควบคุมอาคาร	๓	๒	-
	ฝ่ายก่อสร้าง	๕	๖	๒
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔	๒	-
	ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๒	๑	๒
	ฝ่ายรักษาความสะอาด	๒	๕	๕
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	-	๑
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๙	๒
รวม		๖๐	๔๒	๒๕

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสังคม การศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านคุณธรรม ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณี
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	- ก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายและมาตรฐาน โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ อาคาร สำนักงาน ขยายเขตประปา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธานายช่างไฟฟ้า - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้าน สังคม การศึกษา และ พัฒนาคุณภาพชีวิต	- เตรียมความพร้อมให้กับเด็ก ลดภาระของผู้ปกครอง จัดหาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยอย่างเพียงพอ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนในทุกระดับ เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความพร้อมในด้านสภาพสังคมที่น่าอยู่ ตลอดจนมีครอบครัวที่อบอุ่นเป็นการวางรากฐานที่ดีของสังคม และประชาชนได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านสาธารณสุข	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพฯ - นักวิชาการสาธารณสุข
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ครู /ผช.ครู/ ผดต
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณภาพที่ยั่งยืนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชนให้มีสภาพที่พึงประสงค์ไม่ก่อให้เกิดปัญหาที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม - จพง.ธุรการ กองสาธารณสุขฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้าน คุณธรรม ศิลปวัฒนธรรม และ จารีตประเพณี	- ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างองค์ความรู้ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงาม - อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงาม	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหาร ตาม หลักธรรมาภิบาล	- สนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา และตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นิติกร
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.การเงินฯ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสม กับการกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ ปรับเปลี่ยนมาจ กองช่างรับโอน)
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒ ขอ กสธ
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๑๒	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๓	พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑
๑๔	พนักงานดับเพลิง <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	๑	๒	๒	+๑	+๑	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑
๑๖	พนักงานดับเพลิง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ๒
๑๗	คนงานทั่วไป <u>ฝ่ายนโยบายและแผน</u>	๓	๓	๕	๕	-	+๒	-	
๑๘	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๑๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๒๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๒	<u>ฝ่ายกฎหมายและคดี</u> หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย และคดี (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๒๓		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔๒	๔๓	๔๖	๔๖	+๑	+๓	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบัญชี								
๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการเงิน								
๕	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
	ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๙	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๑๔	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖	คนงานทั่วไป	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
รวม		๑๘	๑๗	๑๘	๑๘	-๑	+๑	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๓	สถาปนิก (ปก./ชก.)	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ฝ่ายก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๙	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ ขอ กสธ.
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ปรับเปลี่ยนไป สบ
๑๒	นายช่างไฟฟ้า ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑
๑๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๐	๑	๑	๒	+๑	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
รวม		๑๗	๑๗	๑๘	๑๙	-	+๑	+๑	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๕	พยาบาลเทคนิค (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ ยุบเลิก
๗	ผู้ช่วยพยาบาลเทคนิค	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	
๘	ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑
๑๒	ฝ่ายรักษาความสะอาด หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาด (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๑๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๓	๓	๔	+๒	-	+๑	กำหนดเพิ่ม ๓
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๑	๓	๕	๕	+๒	+๒	-	กำหนดเพิ่ม ๔
รวม		๑๖	๒๑	๒๓	๒๔	+๕	+๒	+๑	

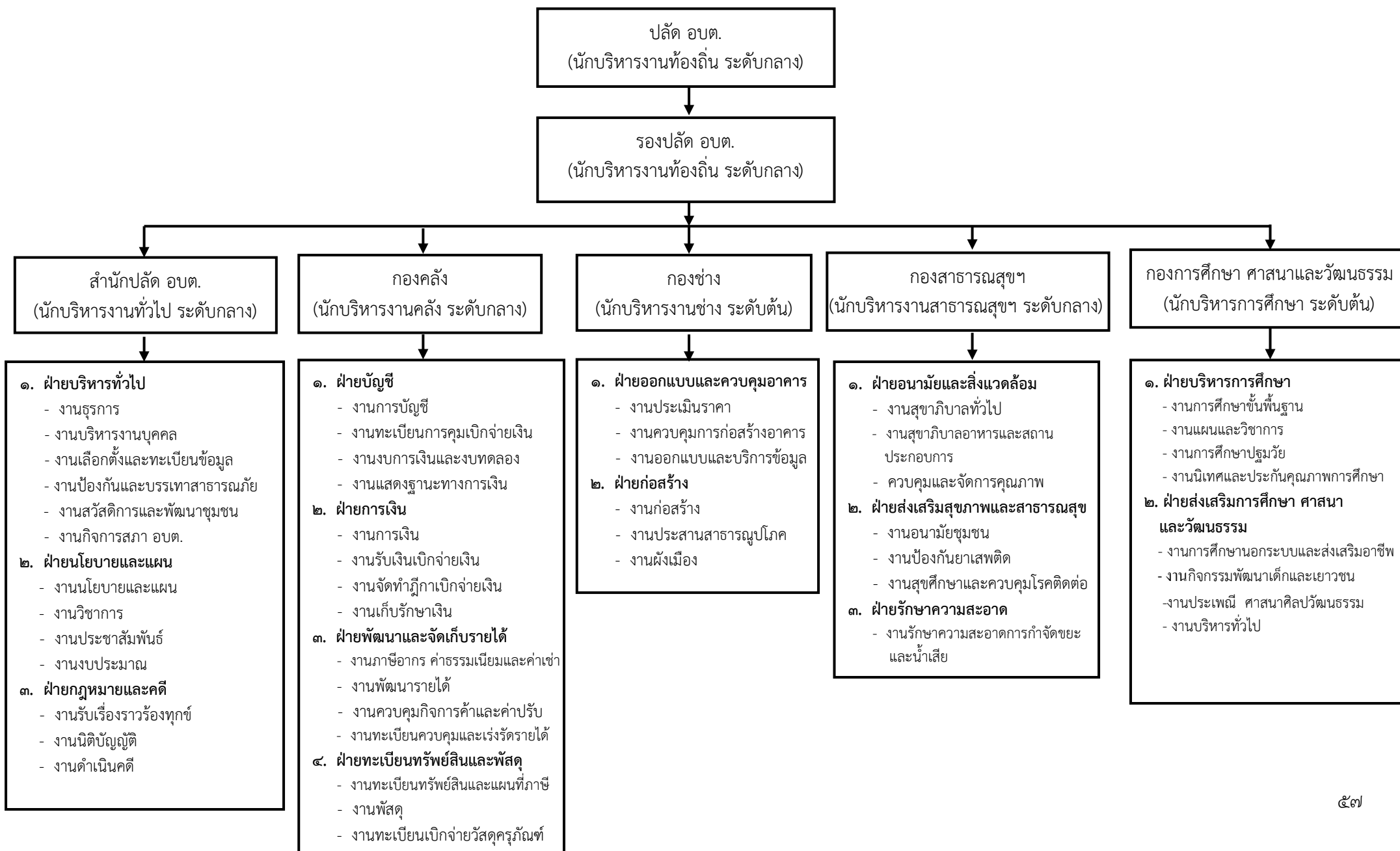
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๒	ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอ กสธ.
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๒ (รับโอน
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๘	๘	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม ๑
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงานทั่วไป	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
รวม		๑๖	๑๘	๒๐	๒๐	+๒	+๒	-	
รวมทั้งหมดทุกสำนัก/กอง		๑๐๙	๑๑๖	๑๒๕	๑๒๗	+๗	+๙	+๒	

หมายเหตุ ๑. ตำแหน่งที่มีคนครอง ๗๙ อัตรา

๒. ตำแหน่งว่าง ๒๕ อัตรา

- กำหนดเพิ่มปี ๒๕๖๑ ๑๒ อัตรา
- กำหนดเพิ่มปี ๒๕๖๒ ๙ อัตรา
- กำหนดเพิ่มปี ๒๕๖๓ ๒ อัตรา
- ปรับลดปี ๒๕๖๑ ๔ อัตรา

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๑)

ฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (๑)
- งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (..๒..)
- นักทรัพยากรบุคคล ชก. (..๒..)
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง. (..๔..)
- นักพัฒนาชุมชน ชก. (..๒..)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (..๕..)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (..๑..)
- พนักงานวิทยุ (..๑..)
- พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา (..๓..)
- พนักงานดับเพลิง (..๘..)
- คนงานทั่วไป (..๕..)
- พนักงานขับรถยนต์ (..๓..)

ฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (๑)
- งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ

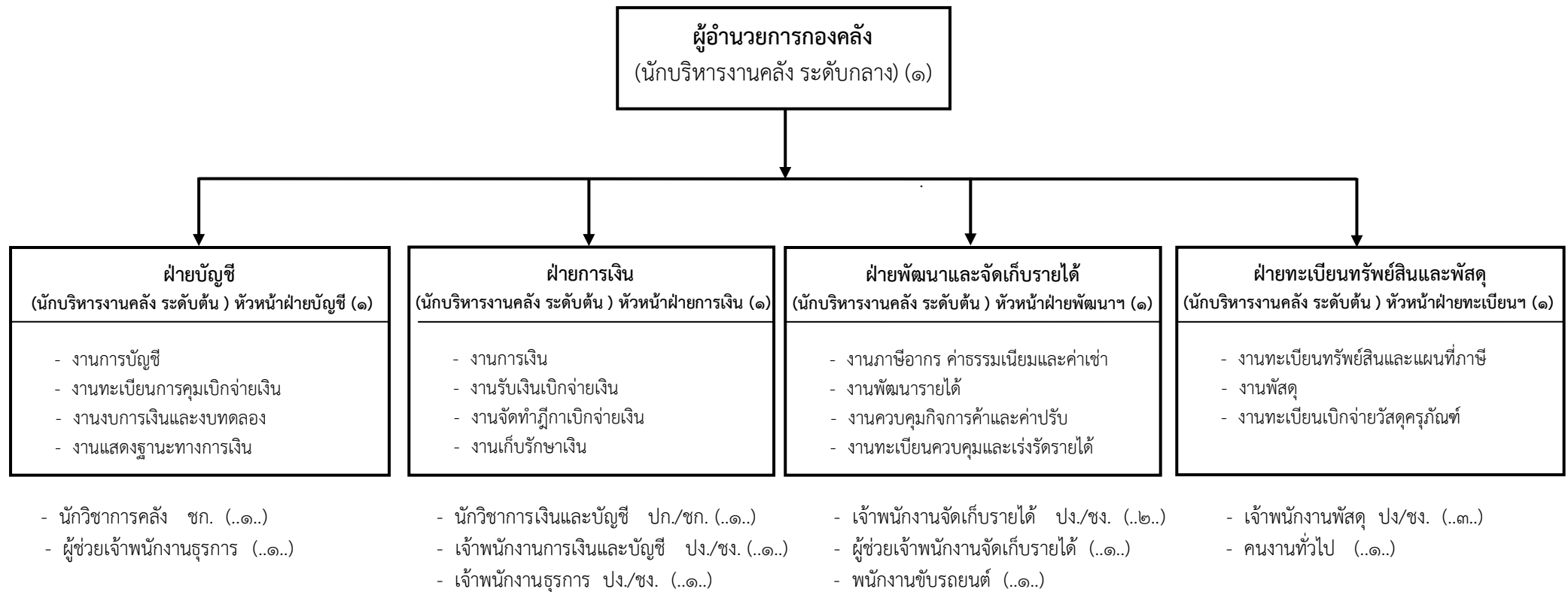
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (..๑..)
- นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก. (..๑..)
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง. (..๑..)

ฝ่ายกฎหมายและคดี (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้าฝ่ายกฎหมายฯ (๑)
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานนิติบัญญัติ - งานดำเนินคดี

- นิติกร ชก. (..๑..)

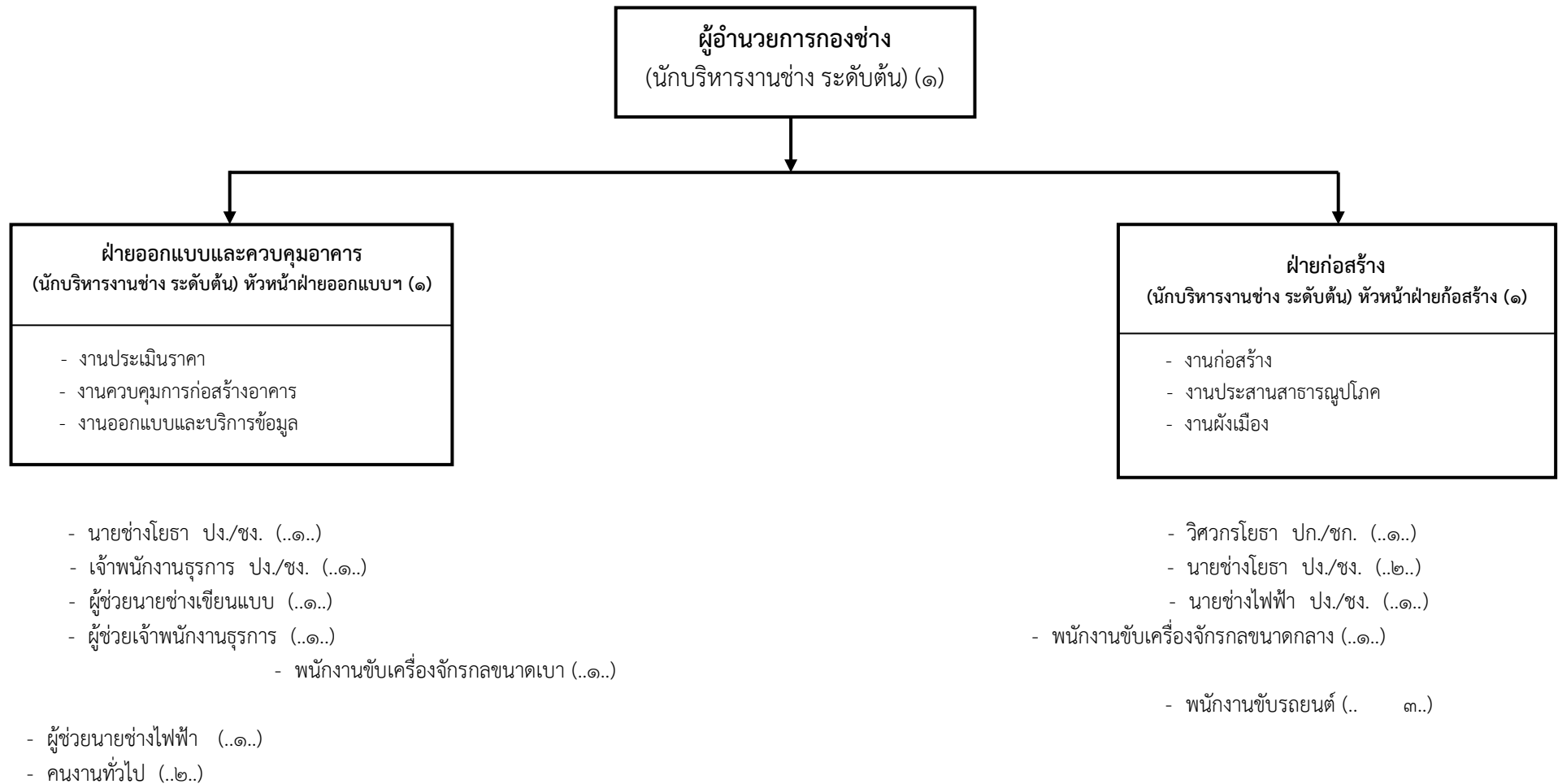
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	๑	-	๒	๕	-	-	๔	๓	-	-	๑๔	๑๒	๔๔

โครงสร้างกองคลัง



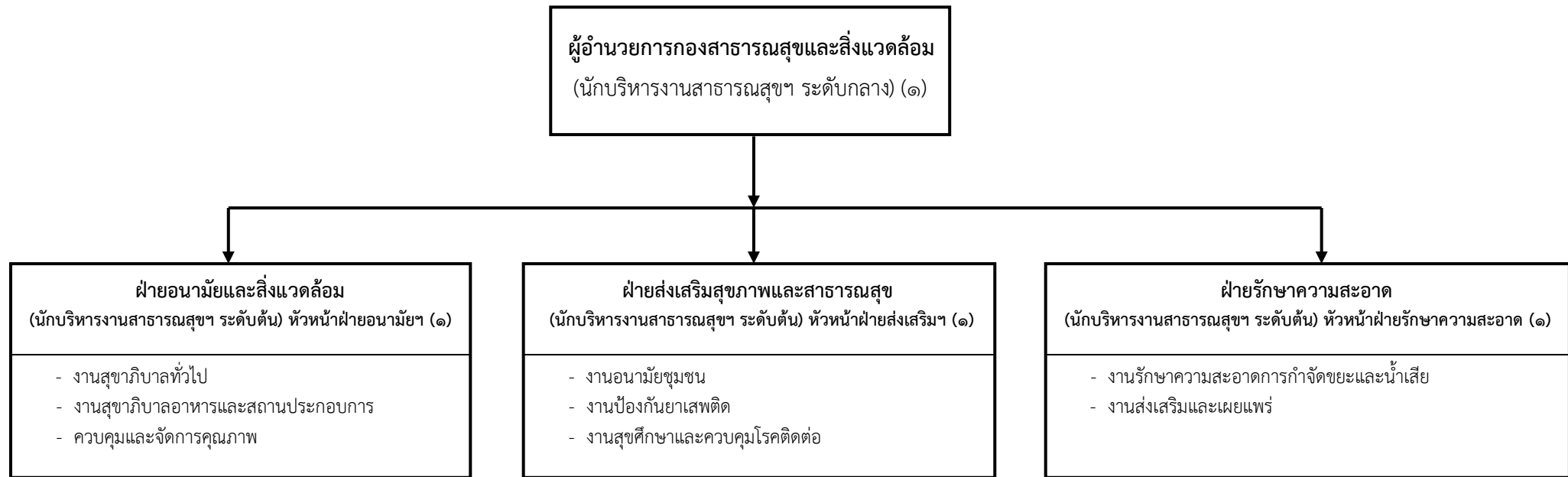
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๔	๑	-	๑	๑	-	-	๔	๓	-	-	๓	๑	๑๘

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	-	๔	๑	-	-	๘	๒	๑๙

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



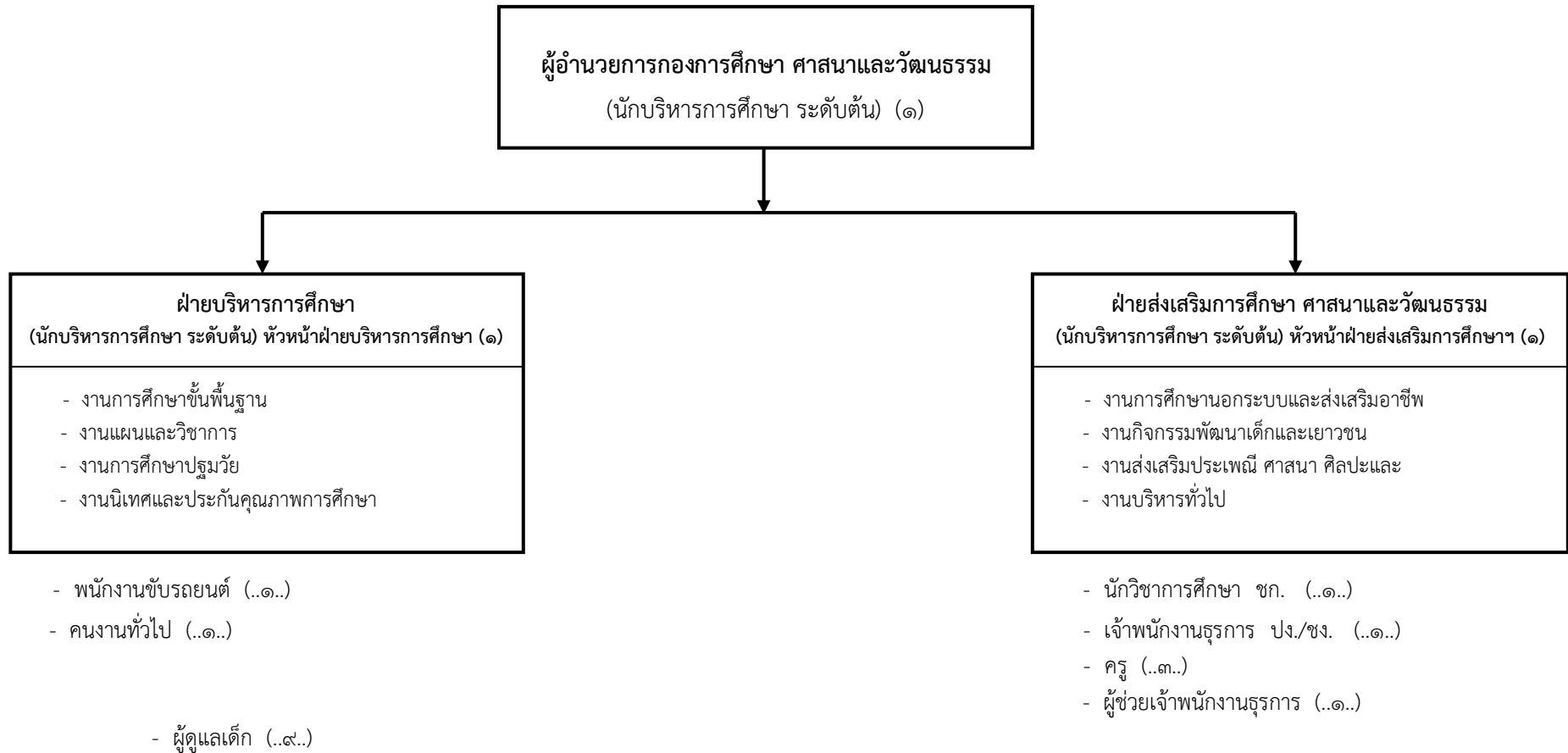
- นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. (..๑..)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (..๑..)
- พยาบาลเทคนิค ปง./ชง. (..๑..)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (..๒..)

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (..๑..)
- พนักงานขับรถยนต์ (..๓..)

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (..๑..)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (..๔..)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (..๑..)
- คนงานทั่วไป (..๕..)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	๑	-	๒	-	-	-	๒	๑	-	-	๘	๗	๒๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๔	-	-	-	๑	-	-	-	๑๐	๒	๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและารกำหนดเลขที่ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายทรงศักดิ์ ฤกษ์เกษม	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	
๒	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	ว่างเดิม ขอ กสผ.
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)			สำนักปลัด อบต. (๐๑)			สำนักปลัด อบต. (๐๑)					
	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานส่วนตำบล			พนักงานส่วนตำบล					
๓	นางอรทัย ธรรมโย	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๙๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	
๔	น.ส. ธนัชชา อธิราษฎร์	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	
๕	นายจิรวัฒน์ โกศลกุล	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	
๖	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและคดี (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายกฎหมายและคดี (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม ขอ กสผ.
๗	น.ส.ปิยะวรรณ วรโชติธนธร	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐X๑๒)	-	-	
๘	น.ส.ไอลิ่ง เล็กสาสี	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม ขอ กสผ.
๙	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	
๑๐	นายสัญญา จันทะเดบ	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	-	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐X๑๒)	
๑๑	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๓๒-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม ขอ กสผ.
๑๒	น.ส.นพวรรณ ภูขาว	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐X๑๒)	-	-	
๑๓	น.ส.วสิรัตน์ บำเพ็ญบุญ	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เงินเดือน	หมายเหตุ
-----	-------------	---------	--------------------	--------------------	-----------	----------

		การศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	เหตุ
๑๔	น.ส.นภัสญาดา กิจการ	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐X๑๒)	-	-	
๑๕	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./chg.	๓๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./chg.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่าง ปรับเปลี่ยน มาจากกองช่าง (รับโอน)
๑๖	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./chg.	๓๒-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./chg.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม ขอ กสผ.
๑๗	นายสีบพงษ์ สายสว่าง	ปวส.	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	chg.	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	chg.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐X๑๒)	-	-	
๑๘	นายวุฒิชัย วังพิกุล	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	chg.	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	chg.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๔๐X๑๒)	-	-	
๑๙	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./chg.	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./chg.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม ขอ กสผ.
๒๐	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./chg.	๓๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./chg.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม ขอ กสผ.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๑	นายสุภัทร แสงฉัตร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๒๗,๒๐๐ (๑๐,๖๐๐X๑๒)	-	-	
๒๒	น.ส.สุธาทิพย์ พงษ์สุวรรณ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๙,๔๘๐ (๑๐,๗๙๐X๑๒)	-	-	
๒๓	น.ส.นิภาพร เฉลยชนม์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๔,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐X๑๒)	-	-	
๒๔	น.ส.มนัสนันท์ แก้วธงทอง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๑๒๐ (๑๑,๐๑๐X๑๒)	-	-	
๒๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๒๖	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่	เงินเดือน	หมายเหตุ
-----	-------------	---------	----------------------	----------------------	-----------	----------

		การศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	เหตุ
๒๗	นายสุข ไกรอาบ	ประสบการณ์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๙,๗๖๐ (๙,๙๘๐x๑๒)	-	-	
๒๘	นายจตุรัส คุณทวี	ประสบการณ์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐x๑๒)	-	-	
๒๙	นายสำรวม วงษ์สนิท	ประสบการณ์	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๔,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐x๑๒)	-	-	
๓๐	นายอนุกุล แก้วใส	ประสบการณ์	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๗,๔๘๐ (๙,๗๙๐x๑๒)	-	-	
๓๑	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๒	นายปริพัฒน์ ชูชื่น	ประสบการณ์	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	
๓๓	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	กำหนด เพิ่ม
๓๔	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	กำหนด เพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๕	นายสมคิด เงินงาม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๖	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ยุบเลิก
๓๗	นายกฤษณรัตน์ สืบบรรเทา	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๘	นายชาญณรงค์ พิมพ์ผักแว่น	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๙	นายสุรัชย์ เจริญสุข	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๔๐	นายณัฐวัฒน์ อินเนย	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๑	นายธราพงษ์ ศักดิ์ดี	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๔๒	นายวิรัช ศรีทองแดง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๔๓	นางสุกัญญา อ่องยิ่ง	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๔๔	น.ส.ปานโสพิศ เหล่าจันทร์	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๔๕	ว่าง	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔๖	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๗	-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			
				ตำแหน่ง	ระดับ		ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่ม	

			เลขที่ ตำแหน่ง			เลขที่ ตำแหน่ง				ประจำ ตำแหน่ง	อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองคลัง (๐๔)			กองคลัง (๐๔)			กองคลัง (๐๔)					
	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานส่วนตำบล			พนักงานส่วนตำบล					
๔๘	น.ส.ศรัณย์รัชย์ ไทยประยูร	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๔๒๑,๐๘๐ (๓๕,๐๙๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	
๔๙	น.ส.สุภาพร วิวัฒน์สัจจา	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	
๕๐	นางณัฐริญา กลมเกลียว	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	
๕๑	นายภาวัต ธนุญศักดิ์	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	
๕๒	น.ส.นงฤติ ทาสวรรณ	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	
๕๓	นางวรรณภา ขาวนาพิลาภ	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	
๕๔	น.ส.ปาริชาติ ทองสดเจริญดี	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐X๑๒)	-	-	
๕๕	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม ขอ กสธ.
๕๖	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	ยุบเลิก
๕๗	นางอัมพร พินิจกิจ	ปวส.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐X๑๒)	-	-	
๕๘	น.ส.อรศิริรากร ไทยแท้	ปวส.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๐๓,๐๔๐ (๑๖,๙๒๐X๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่ม	

			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ประจำ ตำแหน่ง	อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๕๙	นางจรรยาพร ใจขึ้น	ปวส.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐X๑๒)	-	-	
๖๐	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม ขอ กสธ.
๖๑	นางเยาวรัตน์ พงษ์กระฉัตร	ปวส.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐X๑๒)	-	-	
๖๒	น.ส.เยวะมาลย์ ธรรมมุลตรี	ปวส.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐X๑๒)	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๖๓	น.ส.สายชล พูลเพิ่ม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	
๖๔	น.ส.รุ่งกานต์ ผาสุขทิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐X๑๒)	-	-	
๖๕	นายวินัย พงษ์ฉาย	ประสบการณ์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๙,๗๒๐ (๑๐,๘๑๐X๑๒)	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๖๖	-		-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	กำหนด เพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่ม	

			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ประจำ ตำแหน่ง	อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองช่าง (๐๕)			กองช่าง (๐๕)			กองช่าง (๐๕)					
	พนักงานส่วนตำบล			พนักงานส่วนตำบล			พนักงานส่วนตำบล					
๖๗	นายปริญญา เย็นวิซ	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๖๘	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายออกแบบ และควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายออกแบบ และควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม ขอ กสผ.
๖๙	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม ขอ กสผ.
๗๐	นายพีรวัส ตีมาก	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๓๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐X๑๒)	-	-	
๗๑	-	-	๓๒-๓-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ปก./ชก.	๓๒-๓-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ปก./ชก.	-	-	-	ยุบเลิก
๗๒	นายสุพจน์ กองทอง	ปวส.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐X๑๒)	-	-	
๗๓	นายสุสรณ์ จันทรแจ้ง	ปวส.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐X๑๒)	-	-	ว่างเดิม ขอ กสผ.
๗๔	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ว่างเดิม ขอ กสผ.
๗๕	นายขวัญชัย พัวพันธ์	ปวส.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๓๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐X๑๒)	-	-	
๗๖	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	ปรับเปลี่ยนไป สป.
๗๗	น.ส.อารยา พรหมศรี	ปวช.	๓๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐X๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่ม	

			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง			ประจำ ตำแหน่ง	อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๗๘	น.ส.พัฒน์พร ชูชื่น	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-
๗๙	นายเหม็นต์ แสงฉัตร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๕,๐๘๐ (๙,๕๙๐x๑๒)	-	-
๘๐	นายสมใจ ปัจจุสนันท์	ประสบการณ์	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-
๘๑	นายสท้าน ภาณุทัศน์	ประสบการณ์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐x๑๒)	-	-
๘๒	นายนิยม พันธุ์จันทร์แมน	ประสบการณ์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๔,๔๔๐ (๑๐,๓๗๐x๑๒)	-	-
๘๓	นายคเชนทร์ ผาสุขถิ่น	ประสบการณ์	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๔,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐x๑๒)	-	-
๘๔	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)		กำหนด เพิ่ม
๘๕	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)		กำหนด เพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๘๖	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-
๘๗	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่ม	

			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ประจำ ตำแหน่ง	อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๐๖)			กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๐๖)			กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (๐๖)					
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>			<u>พนักงานส่วนตำบล</u>			<u>พนักงานส่วนตำบล</u>					
๘๘	นายวิชัยศศิภัทร์ วงศ์มณี	ปริญญาโท	๓๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	กลาง	๓๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	กลาง	๔๐๕,๒๔๐ (๓๓,๗๗๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	
๘๙	นางนารถชนก ชาลิ่งษ์	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๙๐	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ขอ กสธ.
๙๑	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาด (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายรักษาความสะอาด (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ขอ กสธ.
๙๒	นางประนอม อักษร	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๒-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐x๑๒)	-	-	
๙๓	น.ส.ศรีนลัักษณ์ ศรีสมบัติ	ปริญญาตรี	๓๒-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๓๒-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	
๙๔	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ปก	๓๒-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ขอ กสธ.
๙๕	นางจุฬาลักษณ์ วงสาทอง	ปวส.	๓๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๓๒-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	
๙๖	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๖-๔๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลเทคนิค	ปง/ปก	๓๒-๓-๐๖-๔๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลเทคนิค	ปง/ขง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ขอ กสธ.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่ม	

		การศึกษา	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ประจำ ตำแหน่ง	อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๙๗	น.ส.กิตติยา การเกณท์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	
๙๘	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	กำหนด เพิ่ม
๙๙	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยพยาบาลเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยพยาบาลเทคนิค	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๐๐	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			กำหนด เพิ่ม
๑๐๑	นายมานัส พุ่มวันเพ็ญ	ประสบการณ์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๙,๖๐๐ (๑๐,๘๐๐x๑๒)	-	-	
๑๐๒	นายบุญนาถ ไกรอาบ	ประสบการณ์	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐x๑๒)	-	-	
๑๐๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			กำหนด เพิ่ม
๑๐๔	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			กำหนด เพิ่ม
๑๐๕	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			กำหนด เพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๑๐๖	นายสงกรานต์ สิงห์สุ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๐๗	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๐๘	น.ส.วาทีณี เหมือนแมน	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม	กรอบอัตราค่าใหม่	เงินเดือน	หมายเหตุ
-----	-------------	---------	-------------------	------------------	-----------	----------

		การศึกษา	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	เหตุ
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๑๐๙	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนด เพิ่ม
๑๑๐	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนด เพิ่ม
๑๑๑	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนด เพิ่ม
๑๑๒	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนด เพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่ม	

		ศึกษา	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ประจำ ตำแหน่ง	อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)			กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘)					
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>			<u>พนักงานส่วนตำบล</u>			<u>พนักงานส่วนตำบล</u>					
๑๑๓	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ขอ กสส
๑๑๔	น.ส.จันทิมา จันทร์สุวรรณ	ปริญญา เอก	๓๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๑๑๕	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ขอ กสส
๑๑๖	ว่าง	-	๓๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ขอ กสส
๑๑๗	น.ส.ปัทมา มุลธิโต	ปวส.	๓๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	
๑๑๘	นางอาภาภรณ์ หนองถัน	ปริญญา ตรี	๑๓-๒-๐๑๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๑๓-๒-๐๑๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู	๒๖๙,๔๐๐ (๒๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	
๑๑๙	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๑๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย /ครู	๑๓-๒-๐๑๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย /ครู	๒๙๖,๑๖๐ (๒๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	ว่าง (รับโอน)
๑๒๐	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๑๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย /ครู	๑๓-๒-๐๑๑๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย /ครู	๒๙๖,๑๖๐ (๒๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	ว่าง (รับโอน)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๑๒๑	น.ส.ญดา สุวรรณภูมิ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๙,๗๒๐ (๑๐,๘๑๐x๑๒)	-	-	
๑๒๒	น.ส.รุ่งนภา ราชเกตุ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๔,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน	เงินเพิ่ม	

			ตำแหน่ง			ตำแหน่ง				ประจำ ตำแหน่ง	อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม					
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>					
๑๒๓	นางเนื่อทอง ดีพรม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	
๑๒๔	นางณัฐพร ฝาสุขทิน	ประสบ การณ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๔,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐x๑๒)	-	-	
๑๒๕	น.ส.ฉัตรฉรา ครเพ็ง	ประสบ การณ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๔,๖๘๐ (๑๐,๓๙๐x๑๒)	-	-	
๑๒๖	น.ส.มนต์ณัฐ ไกรอาบ	ประสบ การณ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๙,๗๖๐ (๙,๙๘๐x๑๒)	-	-	
๑๒๗	น.ส.พิมพ์ลดา ชัยกิจโชติรัตน์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	
๑๒๘	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	กำหนด เพิ่ม
๑๒๙	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม งบ อบต.
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๑๓๐	นางภัควรินทร์ เดชอดุลย์พัชย์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๓๑	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนด เพิ่ม
๑๓๒	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	กำหนด เพิ่ม

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อบต.ขนาด ☒ ใหญ่ ☐ กลาง ☐ เล็ก

ส่วนราชการของ อปท.	ตามกรอบอัตรากำลัง						อัตรา กำลัง ที่มีอยู่เดิม	อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม / ลด (+ / -)			ค่าใช้จ่าย (ไม่เกินร้อยละ ๔๐ %)		
	ฝ่าย บริหาร	สายงานที่เริ่มต้นจาก		ป.	พก.	พท.		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
		ทั่วไป	วิชาการ										
ปลัด อปท.	๑	-	-	-	-	-	พ. ๖๐	-๒	-	-	จ. ๒๕,๐๕๓,๘๔๐	๒๖,๘๗๔,๙๐๐	๒๗,๙๓๔,๖๘๐
รองปลัด อปท.	๑	-	-	-	-	-	ป. -	-	-	-	ต. ๕,๐๑๐,๗๖๘	๕,๓๗๔,๙๘๐	๕,๕๘๖,๙๓๖
งานตรวจสอบระบบบัญชี	-	-	-	-	-	-	พก. ๓๕	+๖	+๓	+๑	รวม ๓๐,๐๖๔,๖๐๘	๓๒,๒๔๙,๙๘๐	๓๓,๕๒๑,๖๑๖
สำนักงานปลัด	๔	๗	๗	-	๑๔	๑๒	พท. ๑๔	+๓	+๖	+๑	ปจ. ๙๙,๐๐๐,๐๐๐	๑๐๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๐๙,๑๔๗,๕๐๐
กองคลัง	๕	๗	๒	-	๓	๑	รวม ๑๐๙	+๗	+๙	+๒	ร้อยละ ๓๐.๓๗ %	๓๑.๐๒ %	๓๐.๗๑ %
กองช่าง	๓	๕	๑	-	๘	๒	หมายเหตุ พ. = พนักงานส่วนตำบล จ. = ค่าใช้จ่าย + ค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ป. = ลูกจ้างประจำ ต. = ประโยชน์ตอบแทนอื่น พก. = พนักงานจ้างตามภารกิจ ปจ. = ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พท. = พนักงานจ้างทั่วไป						
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔	๓	๒	-	๘	๗							
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓	๑	๔	-	๙	๓							
รวม	๒๑	๒๓	๑๖	-	๔๒	๒๕							

ลงชื่อ.....

(นางจินตนา ทับทิมทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์กรบริหารส่วนตำบลลำไทร

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยง ทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร มีการปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน มีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีรถยนต์กู้ชีพ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ประจำรถที่ทันสมัยครบถ้วน และมีโรงพยาบาลประจำอำเภออยู่ในพื้นที่ ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันต่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ประกอบด้วย

- ◆ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ◆ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ◆ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ◆ การบริการเป็นเลิศ
- ◆ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลำไทร

ตามที่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรม เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เพิ่มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร ขอประกาศคุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติ หน้าที่ทั่วไปสำหรับพนักงานส่วนตำบลเพิ่มเติม ดังนี้

- ข้อ ๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ข้อ ๒. พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- ข้อ ๓. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความ รับผิดชอบต่อผลจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๔. พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถตามนโยบายของคณะผู้บริหาร
- ข้อ ๕. พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม
- ข้อ ๖. พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพมี อัธยาศัยไมตรีและมีน้ำใจ

- ข้อ ๗. พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมแก่ฐานานุรูปของข้าราชการโดย
คำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
- ข้อ ๘. พึงยกย่องส่งเสริมคนดีและไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจรวมทั้งไม่ช่วยเหลือเกื้อกูล
ผู้กระทำความผิด
- ข้อ ๙. พึงปฏิบัติงาน โดยประสานงานกับส่วนราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
