



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๔๔

คำนำ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ เป็นแผนที่แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างงบประมาณของท้องถิ่น และได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้เล็งเห็นความสำคัญของการวางแผนในการตั้งกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลังประกอบกับ

๑.หนังสือ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และหนังสือจังหวัดสตูล ที่ สต ๐๐๒๓.๒/ว ๓๕๐๖ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสตูล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๓.ประกาศ กอบต.จังหวัดสตูล เรื่องกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓
ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนต่อไป

ขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้ให้ความร่วมมือในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้ใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล

โทรศัพท์ ๐-๗๔๗๔-๐๕๖๕

โทรสาร ๐-๗๔๗๔-๐๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสตูล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๔ ประกาศ กอบต.จังหวัดสตูล เรื่องกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีโครงสร้างการแบ่งงานตามกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ สามารถวางแผน ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนท่าแพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ การปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และขบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้หน่วยงานอื่นๆในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากร ภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องรับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ดังนี้

• พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานเน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด

- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดและแน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้ พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น เน้นกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์แต่ละคนมี

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

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการป้องกันและควบคุมโรค การส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสาธารณสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้น ที่เรื่องงานการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรี งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ยากไร้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้น ที่เรื่องงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือใน 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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการและเลขานุการ มีนักทรัพยากรบุคคลและนิติกร เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ องค์การบริหารส่วนตำบลสาคร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ องค์การบริหารส่วนตำบลแปะ-ระ องค์การบริหารส่วนตำบลควนโพธิ์และองค์การบริหารส่วนตำบลควนกาหลง ซึ่งเป็นหน่วยงานในเขตพื้นที่อำเภอท่าแพและเป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีอาณาเขตติดต่อกับอบต.ท่าแพ จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ แบ่งเป็นปัญหาด้านต่างๆดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑.๑) การคมนาคม

- ถนนเพื่อการคมนาคมในหมู่บ้านชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- เส้นทางคมนาคม ไม่ได้มาตรฐาน ถนนมีชำรุดบ้าง น้ำท่วมขังในช่วงหน้าฝน

(๑.๒) ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่าง

- การขยายเขตไฟฟ้าภายในพื้นที่ ครอบคลุม ร้อยละ ๙๐ ดำเนินการไม่ทั่วถึง

จำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญ

- ไฟฟ้าส่องสว่างยังไม่เพียงพอสำหรับจุดที่มีความจำเป็นต้องติดตั้งเพื่อเพิ่มความปลอดภัย

ในชีวิต แลทรัพย์สิน

(๑.๓) ขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

(๑.๔) การระบายน้ำไม่ดี น้ำท่วมขัง

- น้ำทะเลหนุนในเฉพาะฤดูฝน และมรสุมทางทะเล

๒. ด้านเศรษฐกิจ

(๒.๑) ปัญหาผลการผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

- ขาดพันธุ์พืชที่ดี
- ขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร

(๒.๒) ปัญหาต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง

- เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมีซึ่งมีราคาแพง
- ขาดความรู้ในการทำปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ

(๒.๓) ปัญหาการว่างงานและมีรายได้น้อย

- ไม่มีความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ
- ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

(๒.๔) ปัญหาอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร

(๒.๕) ปัญหาแหล่งท่องเที่ยว

- ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน
- ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓. ด้านสังคม

(๓.๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- การขโมยสิ่งของ เครื่องมือเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ
- ขาดทักษะในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓.๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

- การแพร่ระบาดของยาเสพติดภายในหมู่บ้าน/ชุมชน

๔. ด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย

(๔.๑) ปัญหาโรคติดต่อ

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรค

(๔.๒) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

- ขาดสถานที่ที่ออกกำลังกาย
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕.๑) ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และการจัดการ

- ประชาชนไม่มีความรู้และไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และการจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕.๒) ปัญหาขยะมูลฝอยในชุมชน

- พฤติกรรมการทิ้งขยะไม่เป็นระเบียบขาดทักษะการคัดแยก
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัย

๖. ด้านสาธารณสุข

(๖.๑) การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

- ขาดสถานที่ออกกำลังกาย
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัย

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๗.๑) การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน

- ปัญหาขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมพัฒนาการ

(๗.๒) แหล่งเรียนรู้

- ปัญหาขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตลอดชีวิต

(๗.๓) ศาสนา

- เยาวชนห่างไกลจากศาสนา

(๗.๔) การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีของหมู่บ้าน/ชุมชน

- ประชาชนขาดการให้ความสำคัญในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและ

การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส

และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน คือ

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก(External Environment Analysis)

ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกแต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕- ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ความสามารถไม่สอดคล้องกับภารกิจของอบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. พนักงานยังขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตัวเอง
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีเวลาในการอุทิศตนให้กับส่วนรวม ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ระดับความรู้ความสามารถไม่สอดคล้องกับความยากของงาน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานชำรุดทรุดโทรม คับแคบ ไม่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาอบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ถึงสภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. ประชาชนมีความรู้มากขึ้นและได้รับข่าวสารหลายช่องทาง	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการของประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย รัฐบาล และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหาร ส่วนตำบล ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก {มาตรา ๖๗ (๑) }
- (๒) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร {มาตรา ๖๘ (๑) }
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น {มาตรา ๖๘ (๒) }
- (๔) การให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ {มาตรา ๖๘ (๓) }
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ {มาตรา ๑๖ (๔) }
- (๖) การสาธารณสุขการ {มาตรา ๑๖ (๕) }

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ {มาตรา ๖๗ (๖) }
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ {มาตรา ๖๗ (๓) }
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ {มาตรา ๖๘ (๔) }
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส {มาตรา ๑๖ (๑๐) }
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย {มาตรา ๑๖ (๒) }
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน {มาตรา ๑๖ (๕) }
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล {มาตรา ๑๖ (๑๙) }

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย {มาตรา ๖๗ (๔) }
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน {มาตรา ๖๘ (๘) }
- (๓) การผังเมือง {มาตรา ๖๘ (๑๓) }
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ {มาตรา ๑๖ (๓) }
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง {มาตรา ๑๖(๑๗) }
- (๖) การควบคุมอาคาร {มาตรา ๑๖ (๒๘) }

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว {มาตรา ๖๘ (๖)}
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ {มาตรา ๖๘ (๕)}
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร {มาตรา ๖๘ (๗)}
- (๔) ให้มีตลาด {มาตรา ๖๘ (๑๐)}
- (๕) การท่องเที่ยว {มาตรา ๖๘ (๑๒)}
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ {มาตรา ๖๘ (๑๑)}
- (๗) การส่งเสริม การนิคมและประกอบอาชีพ {มาตรา ๑๖ (๖)}
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม {มาตรา ๖๗ (๗)}
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล {มาตรา ๖๗ (๒)}

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ {มาตรา ๑๗ (๑๒)}

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น {มาตรา ๖๗ (๘)}
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม {มาตรา ๖๗ (๕)}
- (๓) การจัดการศึกษา {มาตรา ๑๖ (๙)}
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น {มาตรา ๑๗ (๑๘)}

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น {มาตรา ๔๕ (๓)}
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร {มาตรา ๖๘ (๙)}
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน {มาตรา ๑๖ (๑๖)}
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น {มาตรา ๑๗ (๓)}
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น {มาตรา ๑๗ (๑๖)}

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

สรุปสาระสำคัญของ "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒" ดังนี้

สาระสำคัญของกรอบรูปแบบและเค้าโครงเบื้องต้นของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว ๒๐ ปี ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติในช่วงเวลา ๕ ปี โดยรูปแบบและเค้าโครงเบื้องต้นของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ กรอบหลักการของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

ส่วนที่ ๒ การประเมินสถานะของประเทศ

ส่วนที่ ๓ วัตถุประสงค์และเป้าหมายในภาพรวม

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลแผนพัฒนา

วิสัยทัศน์

สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และ ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของ ประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

วางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ประเทศในระยะ ๕ ปี ซึ่งจะเป็นแผนที่มีความสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุข อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว รัฐบาลมีนโยบายในการสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเร่งสร้างสังคม ที่มีคุณภาพ โดยการขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการลดความเหลื่อมล้ำทาง สังคม ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในระยะยาว ครอบคลุมถึงการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความมั่นคง มั่งคั่งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่ประเทศจะต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาวที่ชัดเจน โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง เพื่อผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศที่มุ่งสู่ ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ในอนาคต เน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศในระยะ ๕ ปี จะยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับก่อนหน้า เพื่อให้การพัฒนาในทุกมิติมีการบูรณาการบนทางสายกลาง มีความพอประมาณ มีเหตุผล รวมถึงมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี สอดคล้องกับภูมิสังคม การพัฒนาทุกด้าน มีดุลยภาพ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และระบบนิเวศน์ มีความสอดคล้อง เกื้อกูล และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยการพัฒนาในมิติหนึ่งต้องไม่ส่งผลกระทบทางลบต่อมิติอื่นๆ รวมทั้งต้องมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการเพื่อสร้างความเข้มแข็ง มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมนำไปสู่การสร้างสังคมที่พึงปรารถนา รวมถึงมีจิตอนุรักษ์รักษา ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและเหมาะสม

๒. การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สนับสนุน ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ตรอกซอย ขยายเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน ตำบล ตลอดจนการขุดคูระบายน้ำ ครอบคลุมทุกพื้นที่

๑.๒ สนับสนุน การขยายเขตไฟฟ้า ตามครัวเรือนและไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๓ สนับสนุน ให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุงและขยายเขตประปาหมู่บ้าน ตำบล

๑.๔ สนับสนุน การอนุรักษ์ การจัดหาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง เช่น ขุดสระน้ำ ขุดเจาะบ่อน้ำบาดาล

๑.๕ สนับสนุน ให้มีการพัฒนาแม่น้ำ ลำคลอง เพื่อการระบายน้ำในฤดูฝนเป็นไปโดยสะดวก ไม่ท่วมขังในแหล่งชุมชน ถนน และพื้นที่การเกษตร

๒. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒.๑ สนับสนุนการพัฒนาการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระบบและนอกระบบ ทั้งศาสนาและด้านสามัญ สนับสนุนด้านวัสดุเพื่อการศึกษาและอาหารกลางวันแก่นักเรียน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนนำหลักศาสนาใช้ในการดำรงชีวิต เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

๒.๓ สนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เช่น กิจกรรมเดือนรอมฎอน กิจกรรมวันฮารีรายา กิจกรรมการเข้าร่วมประชุมโยร์ และกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาสนา

๒.๔ สนับสนุน และฟื้นฟูวิถีชาวบ้าน อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนา กลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบล เพื่อก่อให้เกิดการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ ตลอดจนจัดให้มีการจำหน่าย ผลผลิตอย่างยั่งยืน

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ และการจัดการหารายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

๓.๓ ส่งเสริม การพัฒนาอาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด เพิ่มศักยภาพของผู้ผลิตในท้องถิ่น

๓.๔ ส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวและการรวมกลุ่มเพื่อการออมทรัพย์ การระดมทุนในรูปแบบกลุ่มออมทรัพย์ กองทุนหมู่บ้าน และธนาคารหมู่บ้าน

๔. นโยบายด้านสังคม

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุน การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่สถาบันครอบครัว เพื่อสร้างสายใยรักให้เกิดขึ้นในสังคม

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดสวัสดิการและการเข้าถึงการบริการขั้นพื้นฐานของผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๔.๓ สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อให้ผู้เสพเข้าสู่ระบบการบำบัดฟื้นฟู

๔.๔ สนับสนุนการพัฒนาศูนย์กีฬาระดับหมู่บ้าน เพื่อสร้างมาตรฐานด้านการกีฬาเพื่อสุขภาพ และกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

๔.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มองค์กรต่างๆในตำบล

๕. นโยบายด้านสาธารณสุข

๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุขในท้องถิ่น เช่นอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน(อ.ส.ม.) จัดอบรมและการศึกษาดูงาน

๕.๒ พัฒนาท้องถิ่นให้เป็นเมืองสะอาด ปราศจากมลภาวะตลอดจนการเก็บขยะ ภายใต้กิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพ

๕.๓ สนับสนุนให้มีการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานและการรักษาพยาบาลเบื้องต้นแก่ประชาชน

๖. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ ดำเนินการบริหารงานด้านต่างๆ โดยหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามแนวทางระบอบประชาธิปไตย

๖.๒ ยึดแนวทางการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด เชิงบูรณาการเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน กระจายทรัพยากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๖.๓ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้การบริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๖.๔ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อให้ผลดีในการปฏิบัติงาน

๖.๕ สนับสนุน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน การตรวจสอบและการประเมินผลการบริหารงานของท้องถิ่น

๗. นโยบายด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ สนับสนุน การสร้างจิตสำนึกให้เยาวชน ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๒ รณรงค์ สร้างจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าสูงสุด

๗.๓ จัดระบบการจัดเก็บและการขนถ่ายขยะมูลฝอยอย่างทั่วถึงทุกวันและถูกสุขลักษณะ

๗.๔ ส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่แบบสังคมชนบท ประชาชนส่วนใหญ่อาศัยอยู่อย่างสงบสุข และประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำสวนยางพารา การทำนา ทำการเลี้ยงสัตว์ ทำการประมงทั้งน้ำจืดและน้ำกร่อย เป็นต้น มีรายได้ปานกลาง และมีพื้นที่อยู่ห่างไกลจากตัวเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้กำหนดวิสัยทัศน์(Vision) เพื่อเป็นอุดมคติ จุดมุ่งหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบน่าอยู่ มีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

วิสัยทัศน์

“ ท่าแพเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม ล้ำค่าการเกษตร ”

ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการลงทุน กลุ่มอาชีพ และการเกษตรแบบพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์

ตำบลท่าแพ มุ่งหวังเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งจะส่งผลทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดโครงการต่างๆ บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดดังนี้

๑. การพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง ให้มีความสะดวก ได้มาตรฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ทวีถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการแก่ประชาชนให้ทั่วถึง
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านสาธารณสุขและด้านสวัสดิการสังคมให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม
๔. การจัดระเบียบสังคม ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการลงทุน กลุ่มอาชีพ และการเกษตรเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๗. การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสตูล (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์

" เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศระดับโลก เกษตรยั่งยืน สังคมน่าอยู่ "

พันธกิจ

๑. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศสู่มาตรฐานโลก
๒. ส่งเสริมทำให้การเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การรวมกลุ่มแปรรูป การลดต้นทุน การสร้างมูลค่าเพิ่มและตลาดนัดสินค้าเกษตร
๓. พัฒนาและเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมให้ครบถ้วนเพียงพอรองรับปริมาณจราจรและอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว การเกษตร และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา จังหวัดและการใช้ผังเมืองรวม
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยยึดหลักความสมดุล ระหว่างการเป็นเมืองกับชนบท
๕. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นของสตูล โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
๖. พัฒนาการศึกษาระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้ได้มาตรฐาน
๗. ส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น

เป้าหมายหลัก

๑. มีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๒. มูลค่ามวลรวมจังหวัดเพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสตูล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาท่องเที่ยวอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนา ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีมาตรฐาน
- ๑.๒ พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวิถีชีวิตชุมชนภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน และท้องถิ่น
- ๑.๓ พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวให้มีความรู้และทักษะในการบริหาร การป้องกันและบรรเทา อุบัติภัย
- ๑.๔ ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ
- ๑.๕ สนับสนุนให้มีกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวที่หลากหลายตลอดทั้งปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรและระบบเศรษฐกิจให้มั่นคงอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ การส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้และการใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ การส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อการแปรรูปลดต้นทุน สร้างมูลค่าเพิ่มและการตลาด
- ๒.๓ สนับสนุนการวิจัยและเพิ่มศักยภาพ และสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตรอย่างยั่งยืน
- ๒.๔ พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้วยการใช้เทคโนโลยีการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานและเชื่อมโยงอย่างทั่วถึง แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ก่อสร้างซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน สะพาน และระบบวิศวกรรมจราจร ให้มีความเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่น
- ๓.๒ ก่อสร้าง ซ่อมแซมบำรุงรักษาเขื่อนกั้นตลิ่งริมน้ำและทะเล
- ๓.๓ จัดให้มี ซ่อมแซมบำรุงรักษาสถานีขนส่ง หรือที่พักผู้โดยสารที่สะดวกและปลอดภัยทั้งทางบกและทางน้ำ
- ๓.๔ สนับสนุนการจัดทำ ปรับปรุงผังเมืองและการบังคับใช้ให้เป็นไปตามผัง
- ๓.๕ ก่อสร้างและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
- ๓.๖ พัฒนาระบบสารสนเทศและการสื่อสารอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่สังคมน่าอยู่อย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ อนุรักษ์ ปั่นฟูและสร้างความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ สนับสนุนการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูลและการบำบัดน้ำเสีย
- ๔.๓ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ สนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันดีของท้องถิ่น
- ๕.๒ สนับสนุนการอนุรักษ์ ปั่นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๓ สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้เกิดความยั่งยืน สังคมสงบสุข แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยและการศึกษาตลอดชีวิต
- ๖.๒ ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นรากฐานในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๖.๓ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๖.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันโรค การควบคุมโรค และการสาธารณสุข
- ๖.๕ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖.๖ ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๗ พัฒนาสนามกีฬา ลานกีฬา และสวนสาธารณะให้ได้มาตรฐาน
- ๖.๘ พัฒนาบุคลากรทางการกีฬานันทนาการ ให้มีความรู้และทักษะที่สูงขึ้น และส่งเสริมการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการองค์การอย่างมีธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

- ๗.๑ การวางแผนและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๗.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๗.๓ พัฒนาและจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และสถานที่ให้สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๗.๔ ส่งเสริม สนับสนุนประชาธิปไตย ความเสมอภาค ความสมานฉันท์ และสร้างความเข้มแข็งในชุมชน
- ๗.๕ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่นอย่างทั่วถึง

๖. การกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพจะดำเนินการดังนี้

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม และกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา แต่เนื่องจากในปัจจุบันบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพมีความสอดคล้องกับโครงสร้างและปริมาณงาน จึงไม่มีความจำเป็นที่จะเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สูงเกินไป องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จะควบคุมอัตรากำลังให้เหมาะสมกับรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพต่อไป

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ปัญหาต่างกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด - งานบริหารงานทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานแผนงานและงบประมาณ - งานกฎหมายและคดี - งานส่งเสริมกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักปลัด - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการพาณิชย์ - งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน - งานผังเมือง - งานประสานสาธารณูปโภค - งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจและออกแบบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม <u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ <u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u> - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน และสวัสดิการการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร และพัฒนาอาชีพ	- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานการโยธา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานแบบแผนและก่อสร้าง <u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานบริหารงานทั่วไป - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม <u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานบุคคลพนักงานครู <u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u> - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน สังคมสงเคราะห์ - งานสภาเด็กและเยาวชน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จากกรอบอัตรากำลังเดิม ที่มีอยู่จำนวน ๕๖ อัตรา ตามปริมาณงานที่มีอยู่ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่เพื่อเป็นการวางแผนการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในอนาคต จึงจำเป็นเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังตามเดิม จึงได้กำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นและมีความเหมาะสมตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตลอดจนการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น จากกรอบอัตรากำลังเดิมพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๗ อัตรา เป็นกรอบอัตรากำลังใหม่ ๓๘ อัตรา และพนักงานจ้าง จากกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๑๙ อัตรา เป็นกรอบอัตรากำลังใหม่เป็น ๑๙ อัตรา รวมกรอบอัตรากำลังใหม่ ทั้งสิ้นจำนวน ๕๗ อัตรา โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

จำนวนข้าราชการ

กรอบอัตรากำลังเดิมข้าราชการ(เดิม)		กรอบอัตรากำลังเดิมข้าราชการ(ใหม่)	
๑.	สำนักงานปลัด ๗ อัตรา	๑.	สำนักปลัด ๘ อัตรา
๒.	กองคลัง ๖ อัตรา	๒.	กองคลัง ๖ อัตรา
๓.	กองช่าง ๔ อัตรา	๓.	กองช่าง ๔ อัตรา
๔.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔ อัตรา	๔.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔ อัตรา
๕.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑๒ อัตรา	๕.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑๒ อัตรา
๖.	กองสวัสดิการสังคม ๔ อัตรา	๖.	กองสวัสดิการสังคม ๓ อัตรา
		๗.	หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
	รวม ๓๗ อัตรา		รวม ๓๘ อัตรา

จำนวนพนักงานจ้าง

กรอบอัตรากำลังเดิมพนักงานจ้าง(เดิม)		กรอบอัตรากำลังเดิมพนักงานจ้าง(ใหม่)	
๑.	สำนักงานปลัด ๓ อัตรา	๑.	สำนักปลัด ๓ อัตรา
๒.	กองคลัง ๑ อัตรา	๒.	กองคลัง ๑ อัตรา
๓.	กองช่าง ๑ อัตรา	๓.	กองช่าง ๑ อัตรา
๔.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓ อัตรา	๔.	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓ อัตรา
๕.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๙ อัตรา	๕.	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๙ อัตรา
๖.	กองสวัสดิการสังคม ๒ อัตรา	๖.	กองสวัสดิการสังคม ๒ อัตรา
	รวม ๑๙ อัตรา		รวม ๑๙ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)									
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการเกษตร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองคลัง (๐๔)									
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง. /ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
กองช่าง (๐๕)									
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
๒๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๓๑	ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักวิชาการศึกษา(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ครู คศ.๒	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	งบท้องถิ่น ว่าง ๑
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๖	ผู้ช่วยนักสนทนากา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)										
๓๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๘	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
	รวม	๕๖	๕๗	๕๗	๕๗	+๑	๐	๐		

๔.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง(๒)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๔๑,๙๓๐
สำนักปลัด (๐๑)																			
๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัด)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๖๔๐	๔๒๘,๐๘๐	๔๓๑,๕๐๐	๒๙,๑๔๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๗,๗๖๐	๓๓๑,๒๐๐	๒๕,๙๒๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๐๗,๕๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๖๐	๒๒๙,๘๖๐	๑๗,๖๒๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๔๐	๓๖๙,๕๔๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๖,๖๘๐
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๕๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๗,๘๘๐	๓๔๑,๓๖๐	๒๔,๕๒๐
๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๕,๑๖๐	๒๔,๒๘๐
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๘๔๐	๒๐๓,๕๘๐	๑๔,๐๖๐
๙	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๐,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๕๔๐	๑๗๗,๓๒๐	๑๘๕,๐๘๐	๑๘๘,๔๒๐	๑๔,๖๔๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (ทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๑๑๘,๘๐๐	๑๒๔,๓๖๐	๑๒๙,๑๖๐	ว่าง
๑๑	พนักงานขับรถจักรยานยนต์ (ทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๐๐	๑๑๘,๘๐๐	๑๒๔,๓๖๐	๑๒๙,๑๖๐	ว่าง
กองคลัง(๐๓)																			
๑๒	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๕,๖๘๐	๓๑,๘๘๐
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๘๐,๓๒๐	๓๙๒,๖๘๐	๓๑,๘๘๐
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๘,๕๔๐
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	*ว่างเดิม
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๒๐
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๒๒,๙๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๘	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
กองช่าง(๐๕)																			
๑๙	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๒,๘๔๐	๔๓๖,๕๖๐	*ว่างเดิม
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๕,๘๔๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๑,๑๖๐
๒๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๕๕๐
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชก.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	*ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)												
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๓	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๔,๗๒๐	๑๖๑,๒๐๐	๑๒,๖๘๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)																			
๒๔	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๘,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	*ว่างเต็ม
๒๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๘๔๐	๒๐๓,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
๒๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๘๑,๒๔๐	๒๑,๖๖๐
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๘๐	๒๐๓,๗๖๐	๒๐๖,๖๐๐	๑๕,๘๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๘	ผช.จพง.สาธารณสุข	-	๑	๑	๑๙๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๙๒๐	๒๐๓,๐๐๐	๒๐๕,๒๘๐	๑๕,๓๖๐
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (ทัชชะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๖,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)																			
๓๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๘,๒๔๐	๒๐๖,๘๘๐	๒๑๔,๔๔๐	๑๕,๕๖๐
๓๓	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๑๐	๑๐	-	-	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ						
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๔	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	๔	๔	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ						
๓๕	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	๔	๓	๕๘๑,๗๖๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๑๗,๒๘๐	๒๔,๑๒๐	๒๕,๐๘๐	๕๙๙,๐๔๐	๖๒๓,๑๖๐	๖๓๐,๖๘๐	ว่าง ๑
๓๖	ผช.นักสันทนาการ	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๒๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๒๐	ว่าง

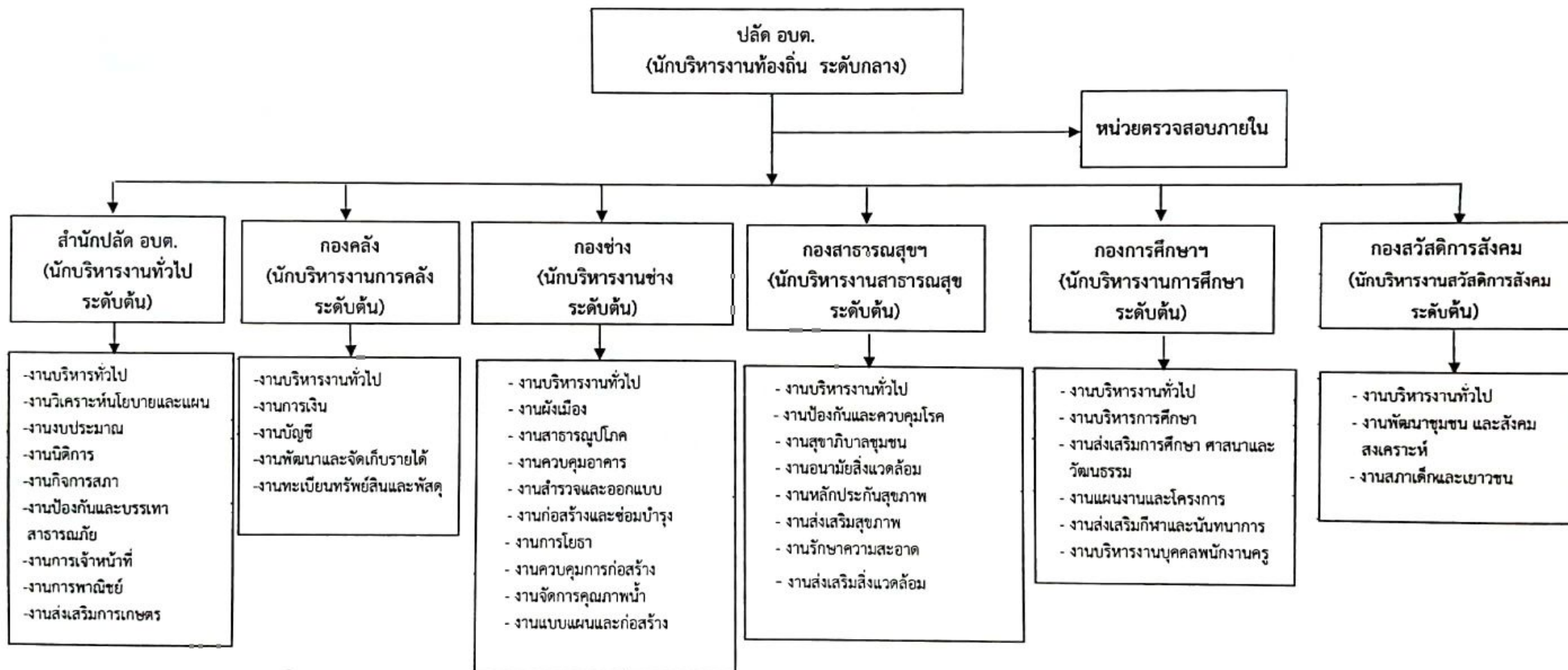
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)												
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๓๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๓๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๒๔,๙๗๐
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๒,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๐	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๒,๗๒๐
๔๑	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๗๖๐	๑๗๔,๔๘๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๓,๔๔๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๑	-	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
(๕)	รวม		๕๗	๕๖	๑๐,๐๙๔,๕๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๕๗	๕๗	๕๗	+๑	-	-	๗๑๒,๐๘๐	๔๐๓,๘๐๐	๔๐๘,๕๔๐	๑๑,๒๑๐,๖๔๐	๑๑,๖๑๔,๕๔๐	๑๒,๐๐๕,๓๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๖๘๑,๕๙๖	๑,๗๔๒,๑๖๖	๑,๘๐๐,๗๙๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๘๙๒,๒๓๖	๑๓,๓๕๖,๖๐๖	๑๓,๘๐๖,๑๑๘	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๐.๑๒	๑๙.๘๕	๑๙.๕๕	

หมายเหตุ

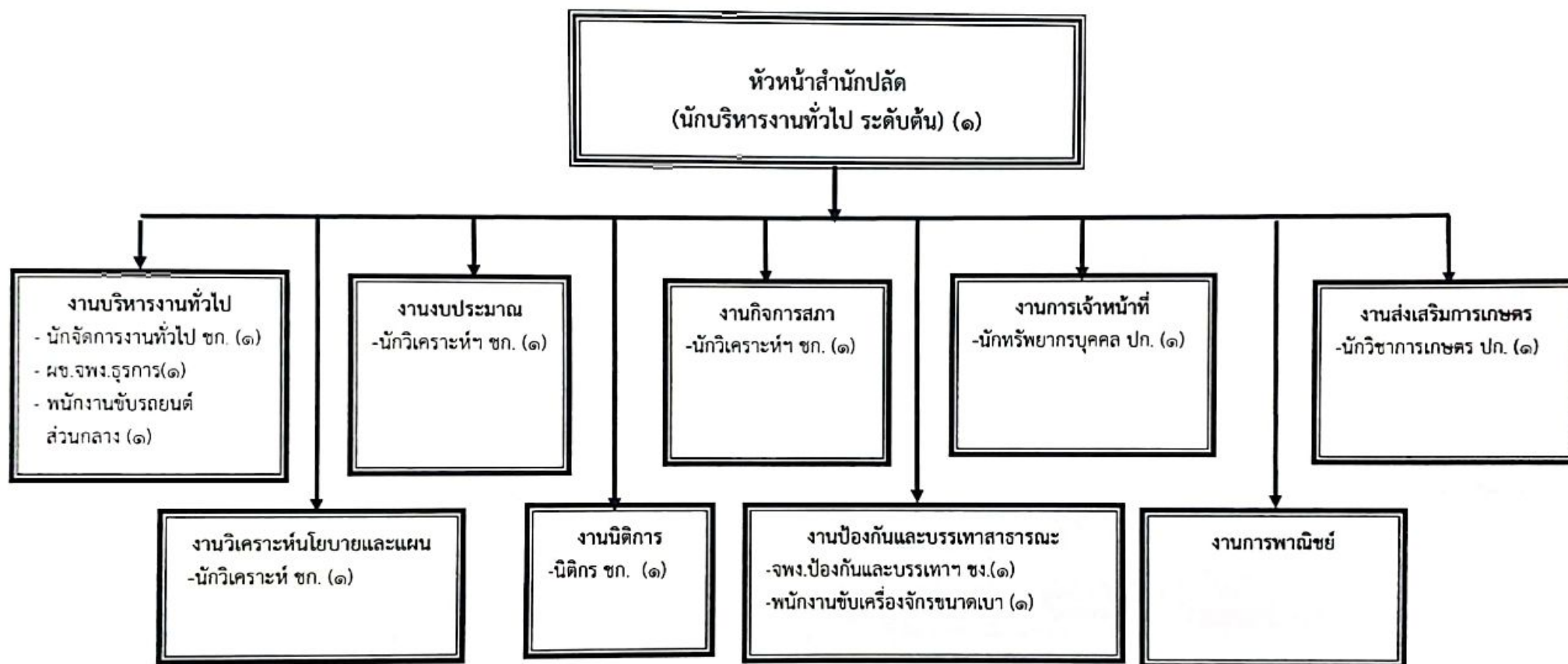
- ๑.ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๖๔,๐๗๓,๒๖๐ บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
- ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๖๗,๒๗๖,๙๒๓ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
- ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๗๐,๖๔๐,๗๖๙ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ องค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ (ใหม่)

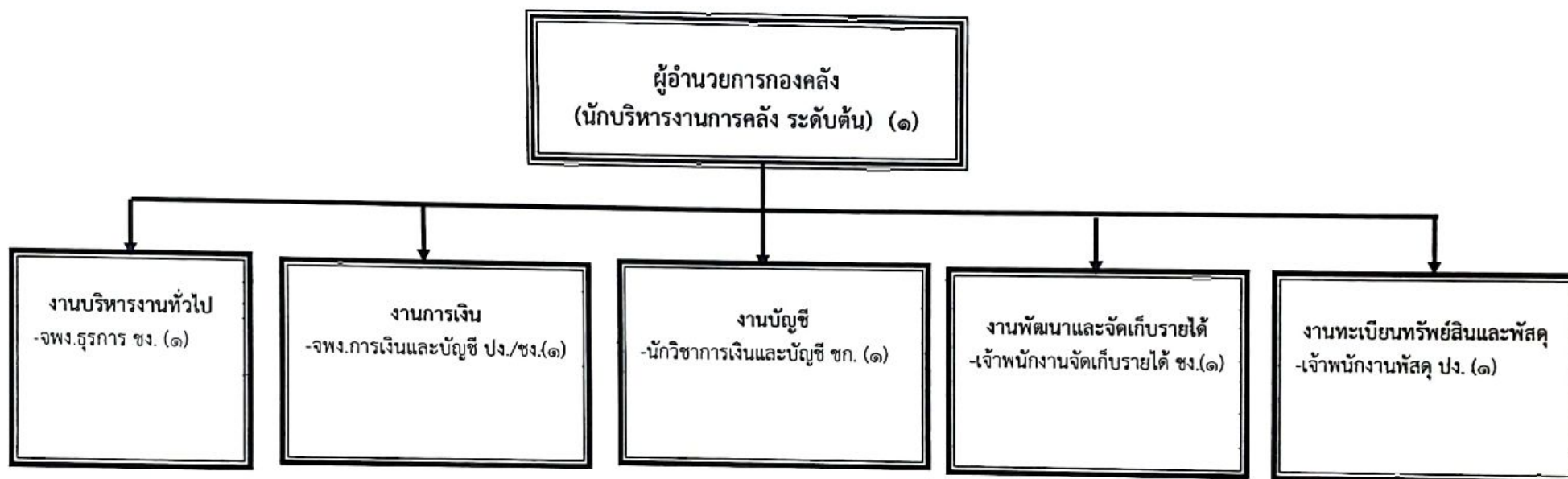


โครงสร้างสำนักปลัด



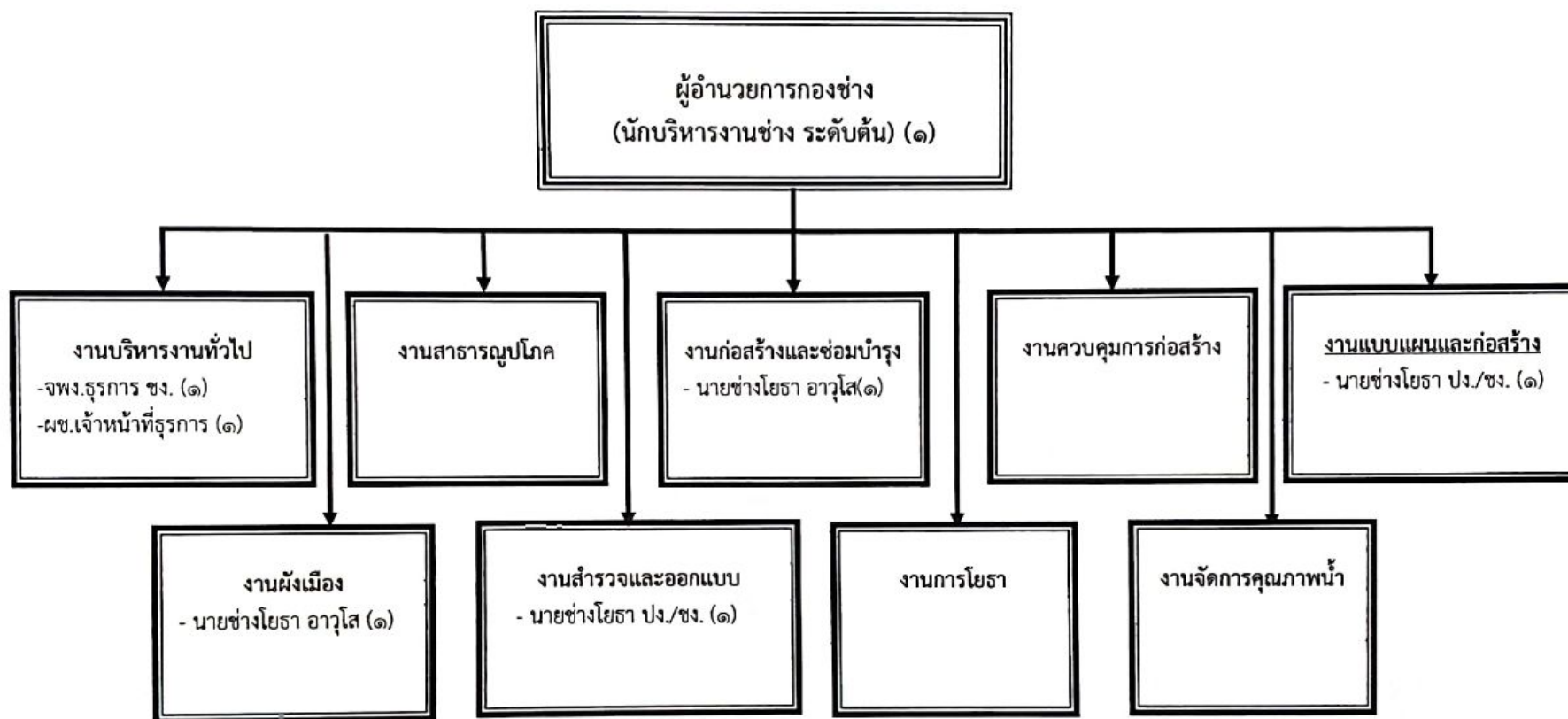
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อส		ผู้ควบคุมวุฒิ	ผู้ทักษะ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๒	๓	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-

โครงสร้างกองคลัง



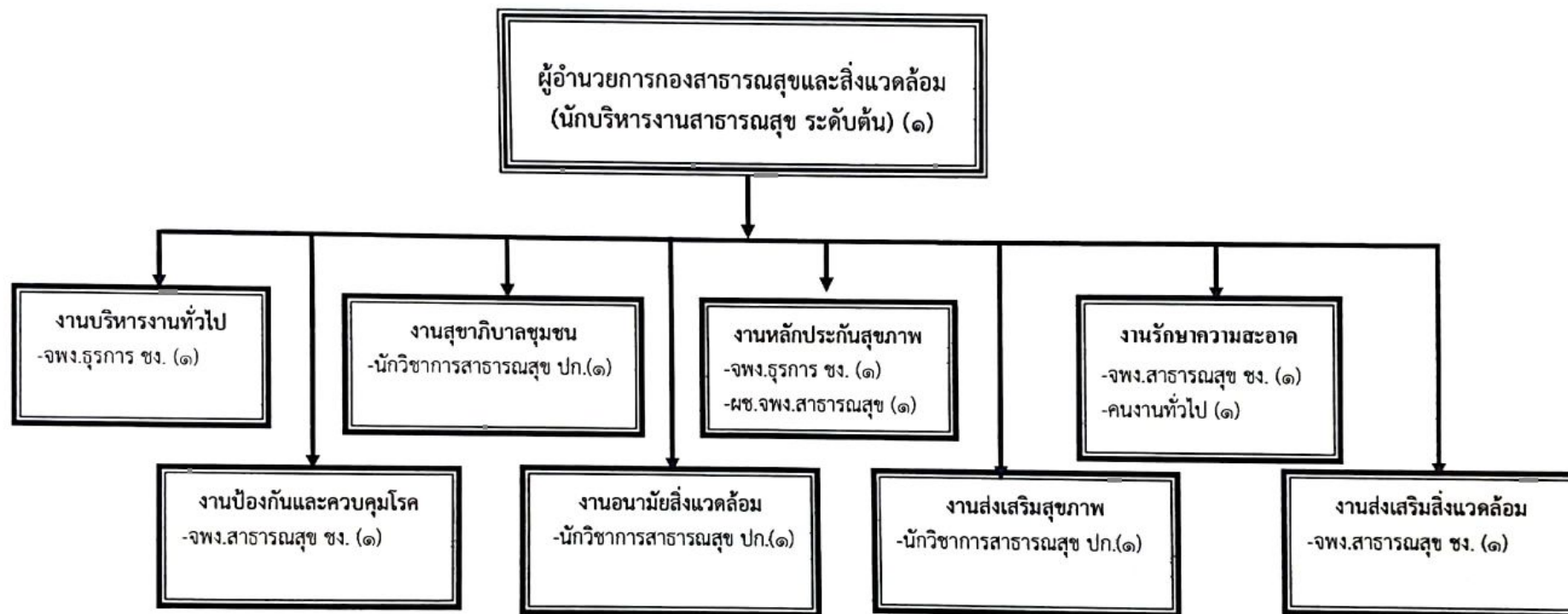
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อส		ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง



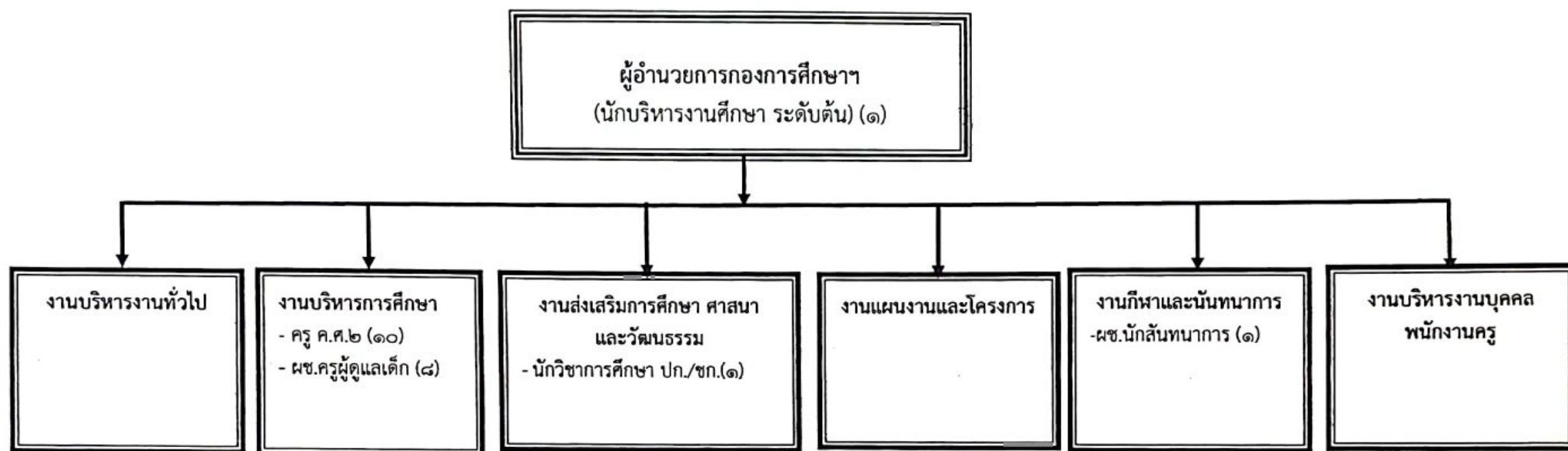
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง		อส	ผู้มีความรู้	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



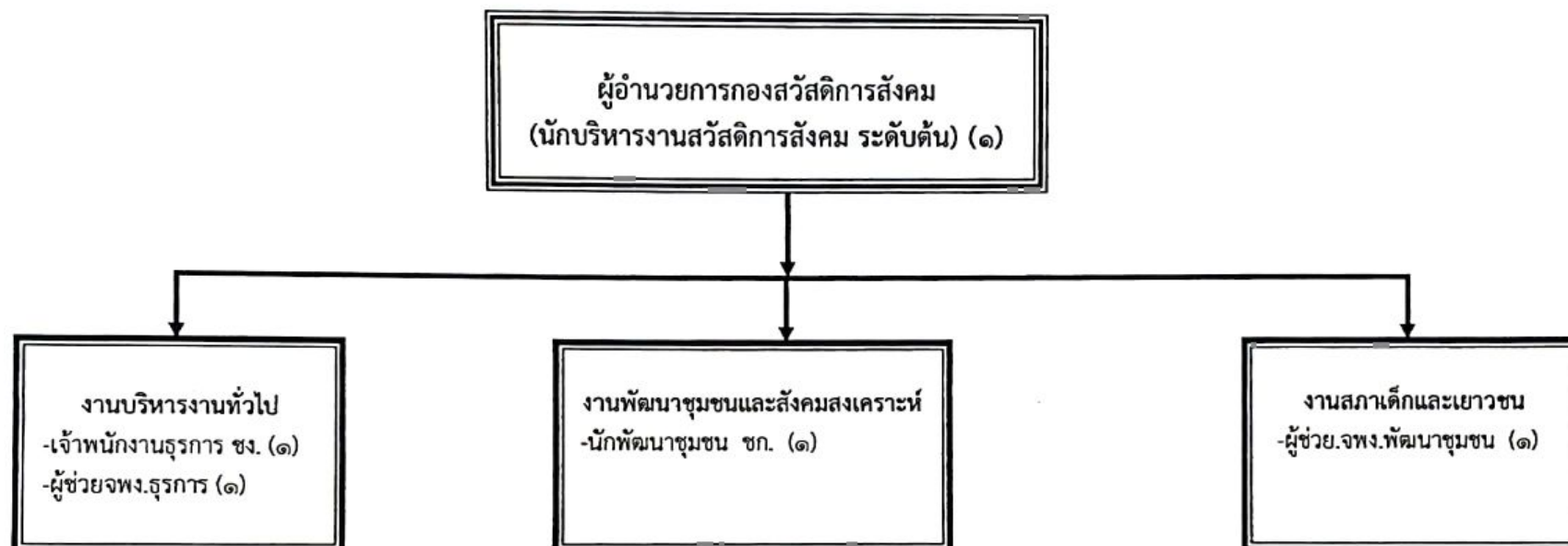
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง		อส	ผู้มีความรู้		ผู้ทักษะ
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



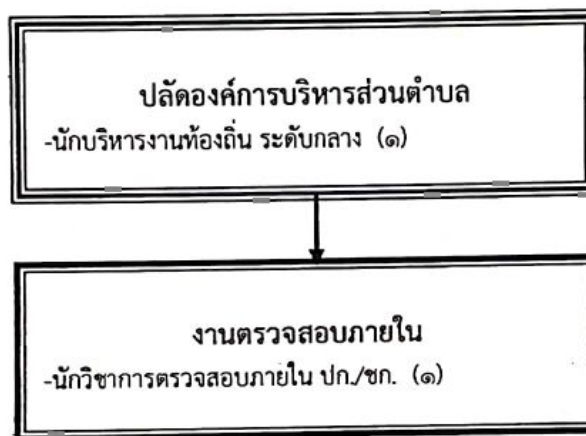
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อส	ครู ผด.	คศ.๑	คศ.๒	ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	๑๐	-	๗	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง		อส	ผู้มีคุณวุฒิ	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ปง	ชง	อส		ผู้มีความรู้	ผู้ทักษะ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ อ.ท่าแพ จ.สตูล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินตอบแทน	
สำนักงานปลัด (๑๑)												
๑	นางสาวอิสราพร นัยคำ	ป.โท	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒	ว่าที่รต. เสกสรรค์ อาดตันตรา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๓	นางนิสรา ลำลี	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙๙,๔๖๐	-	-	๒๙๙,๔๖๐
๔	นางสาวอริษา หมื่นพราน	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๕	ว่าที่รต.สุนันท์ ลาหมาดสกุล	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๖	นางสาวนุชวรา นาคี	ป.โท	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๗	นายสุขสันต์ ตะวัน	ปวส.	๕๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณฯ	ชง.	๕๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณฯ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐	-	-	๒๙๑,๒๔๐
๘	นางสาวสุภาพร หมั่นเหตุ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๕๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙	นายมนตรี มานีอาเหล็ม	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๗๐,๘๘๐	-	-	๑๗๐,๘๘๐
๑๐	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินอื่นๆ	
๑๑	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
กองคลัง												
๑๒	นางสุดา บุญแก้ว	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๒๔,๕๖๐
๑๓	นางสาวอัสนี หมีดhren	ป.โท	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน เงินและบัญชี	ชก.	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน เงินและบัญชี	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๑๔	นายนครินทร์ เปรมใจ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๑,๒๘๐	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๑๕	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๑๖	นายอิทธิ หยังหลัง	ปวส.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	๔,๘๐๐ (๔๐๐*๑๒)	๑๔๒,๙๒๐
๑๗	นางอารียา ดาหนู้ย	ปวส.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชง.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-	-	๒๗๕,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๘	ว่าง	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
กองช่าง												
๑๙	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๒๐	นางสุตารัตน์ เริ่มหลี่	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินตอบแทน	
๒๑	นายมงคล โต๊ะตานอมือตือรี	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๘๒๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๒๒	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๕๐๐ ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๓	นายจตุพล นิมมา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๕๒,๒๘๐	-	-	๑๕๒,๒๘๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๒๔	ว่าง	-	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหาร งานสาธารณสุข	ต้น	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหาร งานสาธารณสุข	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๒๕	นางสาววนิดา ไบกาเต็ม	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก.	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๒๖	นายบุญญิต หัสมา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ชง.	๕๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ชง.	๒๕๔,๔๔๐	-	-	๒๕๔,๔๔๐
๒๗	นางสาวมินา แกสมาน	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ชง.	๕๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ชง.	๑๘๔,๖๐๐	-	-	๑๘๔,๖๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๘	นางสาวกอนันะ ลำโป	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	๑๔๑,๒๘๐	-	-	๑๔๑,๒๘๐
๒๙	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่อง จักรขนาดเบา(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่อง จักรขนาดเบา(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ ว่างเดิม
๓๐	นายอำสอด เดบสุ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินคูปอง	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๑	นายกฤษณพงษ์ โส๊ะมี	ป.โท	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๙,๗๒๐ (๘๑๐*๑๒)	๔๐๗,๘๘๐
๓๒	นายอัครัยอัสิต ยาวาทบ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๓๓	นางสุกัลยา สมัน	ป.ตรี	๙๑-๒-๐๐๒๔	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๑	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	-	-	-	-
๓๔	นางสาวอำลิสะ อาคตันตรา	ป.ตรี	๙๑-๒-๐๐๒๕	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๒	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	-	-	-	-
๓๕	นางอภิญา แท่นเอียด	ป.ตรี	๙๑-๒-๐๐๒๖	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๓	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	-	-	-	-
๓๖	นางสาวสุริรัตน์ ลามานัน	ป.ตรี	๙๑-๒-๐๐๒๗	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	-	-	-	-
๓๗	นางรอตดา ศรีหา	ป.ตรี	๙๑-๒-๐๑๒๑	ครู(เงินอุดหนุน)		คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	-	-	-
๓๘	นางสาวสมจิตร อาคตันตรา	ป.ตรี	๙๑-๒-๐๑๒๒	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	-	-	-	-
๓๙	นางสาวทักษิณา สำลี	ป.ตรี	๙๑-๒-๐๑๔๔	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	-	-	-	-
๔๐	นางอารยา หมายโต๊ะชะ	ป.ตรี	๙๑-๒-๐๑๔๕	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินตอบแทน	
๔๑	นางดารณี เบลสัน	ป.ตรี	๙๑-๒-๐๑๙๖	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	-	-	-	-
๔๒	นางสาวสตีฟาทิม๊ะ ลำสา	ป.ตรี	๙๑-๒-๐๐๒๕	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๐	ครู(เงินอุดหนุน)	คศ.๒	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๓	นารมหลัน เกษมสัน	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-
๔๔	นางฟาทิม๊ะ สลิมัน	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-
๔๕	นางสาวมัลลิกา เจ๊ะหมิน	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-
๔๖	นางสาวภาวิดา ลำลี	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-
๔๗	นางสาวมณิชา เบลฮางะ	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	๑๔๙,๕๒๐	-	-	๑๔๙,๕๒๐
๔๘	นางวนิดา เงตปาตี	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	๑๔๕,๐๘๐	-	-	๑๔๕,๐๘๐
๔๙	นางสาวสาลามิยะ เบ็ญสะอิด	ป.ตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	๑๔๙,๑๖๐	-	-	๑๔๙,๑๖๐
๕๐	ว่าง	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๕๑	ว่าง	-	-	-	-	-	ผช.นักสันทนการ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ/เงินตอบแทน	
กองสวัสดิการสังคม												
๕๒	นายชำนาญ เย็นทั่ว	ป.ตรี	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	ต้น	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙๖๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๕๓	นายอนุวัฒน์ หมาดทั้ง	ป.ตรี	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	๔,๙๒๐ (๔๑๐*๑๒)	๓๐๔,๕๖๐
๕๔	นางปณิดา หมาดโตะชะ	ป.ตรี	๕๘-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๘-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๕	นางสาวบุษบา หนูเกตุ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๕๒,๖๔๐	-	-	๑๕๒,๖๔๐
๕๖	นายวรพงษ์ คำท่าคลอง	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	๑๖๑,๘๒๐	-	-	๑๖๑,๘๒๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๗			-	-	-	๕๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ประกอบด้วย

- ☒ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ☒ การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
- ☒ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ☒ การบริการเป็นเลิศ
- ☒ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมของหลักจริยธรรมดังนี้

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