

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โครงสร้างและระบบงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จ.สต.) ได้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม อีกทั้ง ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมด้วย สามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่สนองตอบต่อความต้องการ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่	๑๑
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๒
๑๔. ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	
ภาคผนวก ข แบบขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	
ภาคผนวก ค คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
ภาคผนวก ง บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
ภาคผนวก จ ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ

๑.๘ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ เรื่อง การถือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเด็นที่ ๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ใช้ชื่อตำแหน่ง “คนงานทั่วไป” หรือ “คนงาน”

๑.๙ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

๑.๑๐ หนังสือจังหวัดสตูล ที่ สต ๐๐๒๓.๒/๒๘๓๒ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จ.สต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๘ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจและเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๙ การจัดทำแผนกำลังทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๑๐ การจัดทำแผนกำลังทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๑๑ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการว่า หมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอหรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคน คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้ง ยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วยในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

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

• **พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา :** ปฏิบัติงานในการกิจ

หลักในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียน และปฏิบัติงานด้านวิชาการภายในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยครอบคลุมทั้งงานสอน การบริหารจัดการ และงานส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด อำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- สายงานการสอน ได้แก่ ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู
- สายงานสนับสนุนการสอน ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ช่วย

ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุนงานที่มีกำหนดระยะเวลา

การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่ต้องมีการบริหารส่วนตำบลทำแพเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงาน และตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทำแพได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

• **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง

ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

• **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงาน

ส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลังจะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกัน ไข้ระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาการบริการ สาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการจัดทำแผนงาน ด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องงานการตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานทางการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

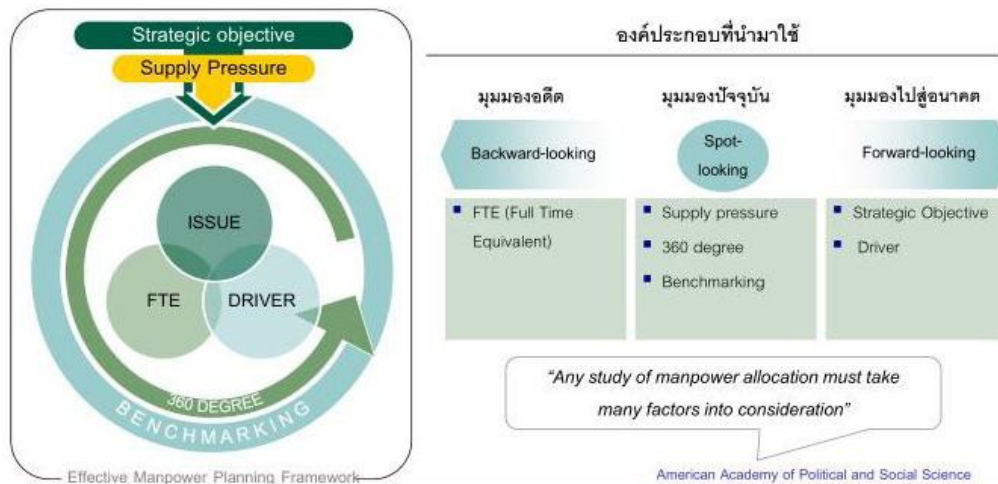
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสาน และความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพที่มีอยู่ ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถทางการเงินและบัญชี มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านบัญชี พาณิชยการ บริหารงานธุรกิจ การจัดการทั่วไป ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของ กองคลัง เพื่อแก้ไขปัญหาและดำเนินการทางการเงินและบัญชี ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยว ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากร ในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการผู้มีคุณวุฒิ ระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล เกียรติ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี} \times ๖ &= \text{เวลาปฏิบัติราชการ} \\ \text{แทนค่า} \quad ๒๓๐ \times ๖ &= ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที} \end{aligned}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

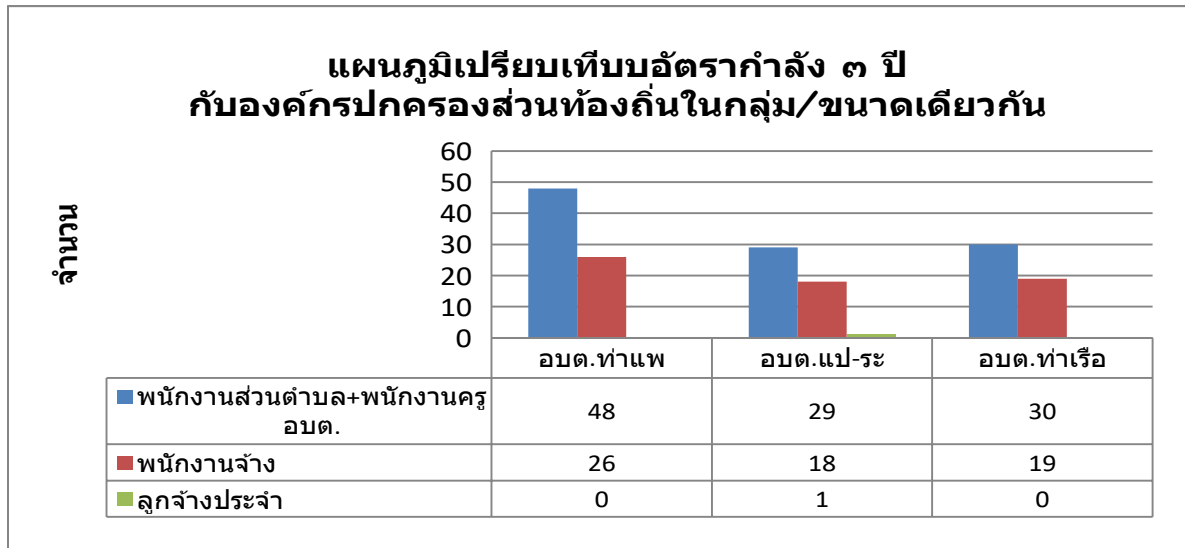
กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๒ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มตามมากขึ้นอีก ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๑ สำนัก กับ ๕ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการทั้งหมด การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกียร เป็น การวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ซึ่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลแปะ-ระ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๒ แห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ กับองค์การบริหารส่วนตำบลแปะ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๒ แห่ง มีขนาดใกล้เคียงกัน แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพมีภารกิจและปริมาณงานที่ย่างยาก ซับซ้อน และจำนวนบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการที่ต้องรับผิดชอบงานโดยตรงไม่เพียงพอทำให้ภารกิจไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มในส่วนที่จำเป็นและยุบเลิกบางตำแหน่ง เพื่อให้กระทบกับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลซึ่งมีจำนวนจำกัดเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพต่อไป

สำหรับตำแหน่งว่างที่ยังไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอน (ย้าย) และร้องขอให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสรรหาแทน ซึ่งคาดการณ์ว่าจะได้พนักงานส่วนตำบลครบทุกตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองทุกกอง หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นคณะทำงาน หัวหน้าสำนักปลัด เป็นคณะทำงานและเลขานุการ ให้นักทรัพยากรบุคคลและนิติกร เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และจะต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน ตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางศึกษา และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมายและเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ 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. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ และส่งคณะทำงานเพื่อตรวจสอบแก้ไขร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล

๓.๔.๕ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเท้า ท่อเหลี่ยม ท่อระบายน้ำ อาคาร
อเนกประสงค์ และการวางผังเมือง

- การขยายเขตและซ่อมบำรุงไฟฟ้าสาธารณะ ระบบจราจร โทรศัพท์และการสื่อสารในตำบล
- การปรับปรุง ซ่อมแซม ขยายเขต ระบบประปาและพัฒนาแหล่งน้ำ
- การก่อสร้าง ปรับปรุงอาคารเรียน รั้ว และอาคารต่าง ๆ ของ ศพด.
- การก่อสร้าง ปรับปรุงและซ่อมแซมสำนักงานและอาคาร อบต.

๔.๒ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- การส่งเสริม สนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการศึกษา
- การพัฒนาและสนับสนุนเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านกีฬาและนันทนาการ

- การส่งเสริม ทำนุบำรุงด้านศาสนา
- การส่งเสริม อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๓ ด้านคุณภาพชีวิต

- การส่งเสริมด้านสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย
- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- การสงเคราะห์และจัดสวัสดิการแก่สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส

และผู้ป่วยเอดส์

๔.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

- การรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๕ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การส่งเสริม และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน

๔.๖ ด้านเศรษฐกิจ

- การเพิ่มศักยภาพ สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
- การส่งเสริมอาชีพการเกษตรให้แก่ประชาชน

๔.๗ ด้านการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร

- การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรท้องถิ่น
- การพัฒนาระบบการให้บริการแก่ประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๑๘๑) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๒๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖๔) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจ ในด้านนี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการ พัฒนา คุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงาน ใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))	
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการ รักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการ ประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วน ราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๒๘ (๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๒๘ (๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้อง กับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ด้าน นี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓)) ๒.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรร งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖)) ๒.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกอง ในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุข และ สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. กองสวัสดิการสังคม ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง ๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๖. ทุกส่วนราชการ
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๗. สำนักปลัด
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของอบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีเวลาในการอุทิศตนให้กับส่วนรวม ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
<u>โอกาส O</u> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต.ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี ปริญญาโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปไดยากมักกระทบญาติ พี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนด สายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความ เหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์ อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างที่ต้องการกำหนดส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานกิจการสภา อบต. ๒. กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒.๒ งานงบประมาณ ๒.๓ งานส่งเสริมการเกษตร ๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๕ งานประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ๑. ฝ่ายบริหารทั่วไป ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานกิจการสภา อบต. ๒. กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒.๒ งานงบประมาณ ๒.๓ งานส่งเสริมการเกษตร ๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๕ งานประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเงิน ๓. งานบัญชี ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๕. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานการเงิน ๓. งานบัญชี ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๕. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานผังเมือง ๓. งานสาธารณูปโภค ๔. งานควบคุมอาคาร ๕. งานสำรวจและออกแบบ ๖. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๗. งานการโยธา ๘. งานควบคุมการสร้าง ๙. งานจัดการคุณภาพน้ำ ๑๐. งานแบบแผนและก่อสร้าง	๓. กองช่าง ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานผังเมือง ๓. งานสาธารณูปโภค ๔. งานควบคุมอาคาร ๕. งานสำรวจและออกแบบ ๖. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๗. งานการโยธา ๘. งานควบคุมการสร้าง ๙. งานจัดการคุณภาพน้ำ ๑๐. งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานป้องกันและควบคุมโรค ๓. งานสุขาภิบาลชุมชน ๔. งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕. งานหลักประกันสุขภาพ ๖. งานส่งเสริมสุขภาพ ๗. งานรักษาความสะอาด ๘. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานป้องกันและควบคุมโรค ๓. งานสุขาภิบาลชุมชน ๔. งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ๕. งานหลักประกันสุขภาพ ๖. งานส่งเสริมสุขภาพ ๗. งานรักษาความสะอาด ๘. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔. งานแผนงานและโครงการ ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. งานบริหารงานบุคคลพนักงานครู	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔. งานแผนงานและโครงการ ๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. งานบริหารงานบุคคลพนักงานครู	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๓. งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๔. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕. งานสังคมสงเคราะห์ ๖. งานพัฒนาชุมชน	๖. กองสวัสดิการสังคม ๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๓. งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๔. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕. งานสังคมสงเคราะห์ ๖. งานพัฒนาชุมชน	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน (ประจำศูนย์ป้องกันและบรรเทาฯ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒. กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒ ๑	- - - - - - - -	- - - - - - - -	- - - - - - - -	ว่างเดิม
๓. กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) นายช่างโยธาอาวุโส เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน นายช่างโยธา (ปง./ชง.) นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ -	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ -	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ -	- +๑ - - - - - -๑	- - - - - - - -	- - - - - - - -	ใช้บัญชี ก.กลาง กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม ว่างเดิม ยุบเลิก
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป คนงานประจำรถขยะ คนงานประจำรถขยะ พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ) พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ - ๓ -	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ - ๓ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ - ๓ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ - ๓ ๑	- - - - - - -๑ - +๒ - +๑	- - - - - - - - - -	- - - - - - - - - -	ใช้บัญชี ก.กลาง กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ นักสันทนการ (ปก./ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักสันทนการ พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑ ๑ ๑ - ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ - ๒	๑ ๑ ๑ ๑ - ๒	๑ ๑ ๑ ๑ - ๒	- - - +๑ -๑ -	- - - - - -	- - - - - -	 กำหนดเพิ่ม ยุบเลิก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าแพ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์มีสียัดบ้านปลักหว้า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
นักพัฒนาชุมชนชำนาญพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๓	๗๕	๗๕	๗๕	+๖/-๔	-	-	

หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) สามารถปรับปรุงได้ตามความเหมาะสม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

อบต.ท่าแพ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๔๗,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔,๘๘๐	๔๗,๖๔๐	๕๐,๔๐๐	๙๖๐,๑๒๐	๑,๐๐๗,๗๖๐	๑,๐๕๘,๑๖๐	๖๒,๒๗๐
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๑๘,๒๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๒๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๕,๐๔๐	๖๘๓,๘๘๐	๗๑๖,๘๘๐	๗๕๑,๙๒๐	๔๓,๑๔๐
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๐๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๓๙๒,๒๘๐	๔๑๔,๘๔๐	๔๓๘,๗๒๐	๒๙,๔๒๐
๔	หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๗๕,๘๐๐	๕๐๔,๓๖๐	๕๓๔,๗๒๐	๓๗,๔๐๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๙๗,๐๔๐	๕๒๖,๙๒๐	๓๖,๘๕๐
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๔๐	๕๔๒,๘๘๐	๓๗,๙๗๐
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๗,๕๒๐	๕๕๙,๒๐๐	๕๙๒,๘๐๐	๔๑,๔๗๐
๙	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๒๗๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๗,๒๘๐	๑๘,๓๖๐	๒๘๖,๘๐๐	๓๐๔,๐๘๐	๓๒๒,๔๔๐	๒๒,๕๔๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๔๐๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๔๒๙,๗๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๘๒,๘๘๐	๓๓,๗๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๓๐,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๐	๒๓๙,๘๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๙,๒๒๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๔๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๒,๒๖๐
๑๓	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๒,๒๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงาน (ประจำศูนย์ป้องกันฯ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐

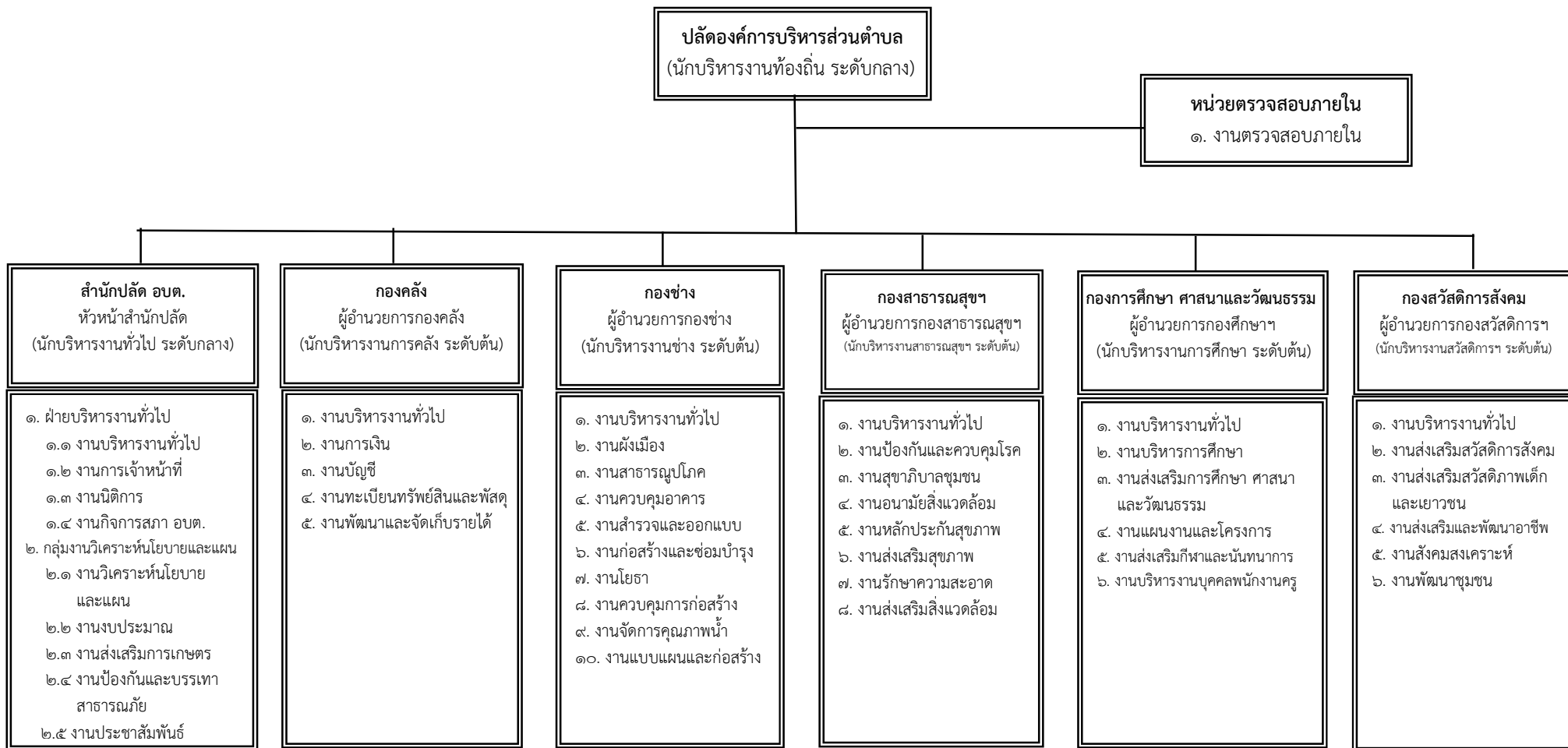
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๓๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๐๘,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๖๐๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๓๒๗,๒๔๐	๓๔๖,๙๒๐	๓๖๗,๘๐๐	๒๕,๗๒๐
๓๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อส.	๑	๑	๓๘๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๔๑๐,๗๖๐	๔๓๕,๔๘๐	๔๖๑,๖๔๐	๓๒,๒๙๐
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	อส.	๑	๑	๓๐๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๓๗,๐๘๐	๓๕๗,๓๖๐	๒๕,๐๐๐
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	๑๗,๔๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	-	-	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ถูกเลิกปี ๗๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๒	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๓	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๔	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๔๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๕๖,๔๔๐	๖๑๙,๒๐๐	๖๕๓,๘๘๐	๔๒,๘๐๐
๔๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๓๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๗๒๐	๒๒,๙๒๐	๓๖๐,๑๒๐	๓๘๑,๘๔๐	๔๐๔,๗๖๐	๒๘,๓๑๐
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๑๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๓๓๓,๘๔๐	๓๕๓,๘๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๒๖,๒๔๐
๔๙	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๐	ผู้ช่วยนักสันทนการ		๑	-	-	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ถูกเลิกปี ๗๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าแพ</u>																		
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๔	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๕	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๖	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๗	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๘	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๙	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๐	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๑	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๒๐๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๔๐๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๑๖,๗๗๐
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๒๐๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๘๔๐	๒๒๒,๔๘๐	๒๓๑,๔๘๐	๑๗,๑๓๐
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๒๐๕,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๔๘๐	๒๒๒,๑๒๐	๒๓๑,๑๒๐	๑๗,๑๐๐
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	-	-	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ขุนเลิศปี ๗๐
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์มีสียิตบ้านปลักหัว</u>																		
๖๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๐	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๑	ครู		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

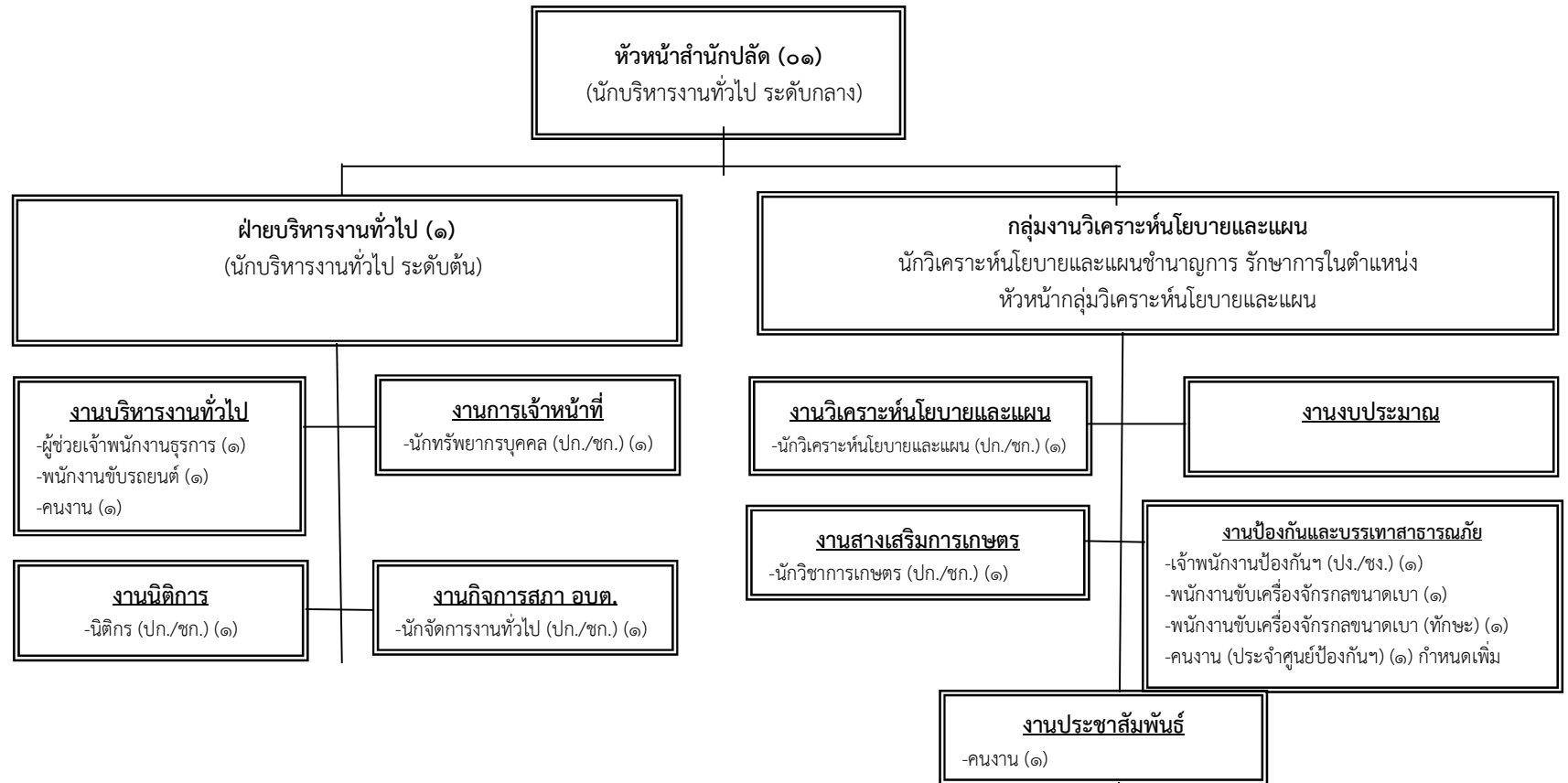
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๗๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๖๑,๒๔๐	๕๙๒,๔๔๐	๖๒๕,๕๖๐	๔๐,๘๒๐
๗๔	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	๑	๑	๔๖๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๐๘๐	๒๙,๗๖๐	๓๓,๕๖๐	๕๓๗,๗๒๐	๕๖๗,๔๘๐	๕๙๙,๐๔๐	๓๘,๙๗๐
๗๕	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๗๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๓๘๖,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๖๐๐	๒๖,๑๖๐	๔๐๙,๖๘๐	๔๓๔,๒๘๐	๔๖๐,๔๔๐	๓๒,๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๐๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๗,๐๔๐	๒๓๖,๑๖๐	๑๗,๔๙๐
๗๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๒๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๘,๒๐๐	๒๔๗,๘๐๐	๒๕๗,๗๖๐	๑๙,๐๘๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๗๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขก.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๖๗,๔๔๐	๓๘๙,๕๒๐	๔๑๒,๙๒๐	๒๘,๘๘๐
(๕)	รวมทั้งหมด		๗๘	๕๙	๑๕,๙๒๒,๙๒๐	๕๗๒,๔๐๐	๗๕	๗๕	๗๕	+๖/-๔	-	-	๒,๐๐๗,๐๔๐	๙๕๗,๖๑๐	๑,๐๐๓,๕๕๐	๑๘,๕๕๓,๔๒๐	๑๙,๐๑๗,๓๙๐	๒๐,๕๑๔,๕๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๗๘๓,๐๑๓	๒,๘๕๒,๖๐๙	๓,๐๗๗,๑๘๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๑,๓๓๖,๔๓๓	๒๑,๘๖๙,๙๙๙	๒๓,๕๙๑,๗๒๑	
(๘)	ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๗๙,๙๓๑,๖๕๓.-บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นปีละ ๕% เพื่อเป็นฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒															๘๓,๙๒๘,๒๓๖	๘๘,๑๒๔,๖๔๗	๙๒,๕๓๐,๘๘๐	
(๙)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕.๔๒	๒๔.๘๒	๒๕.๔๙	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

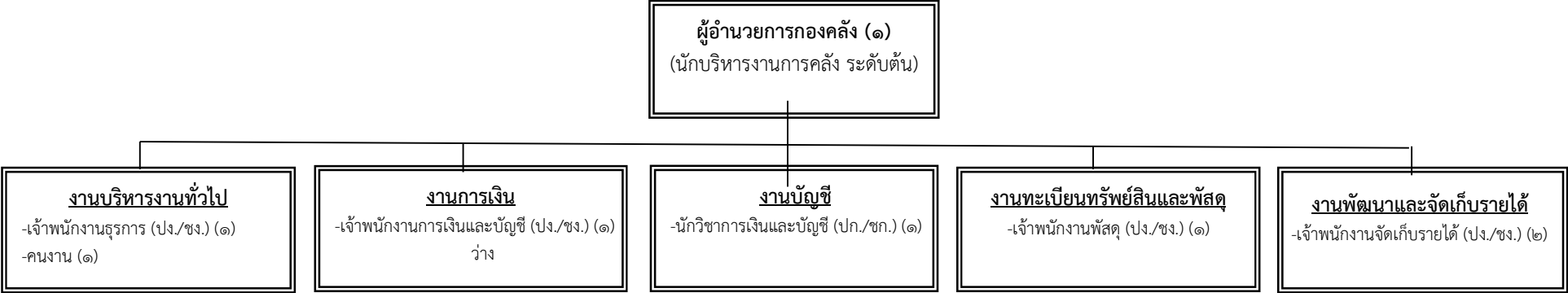


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



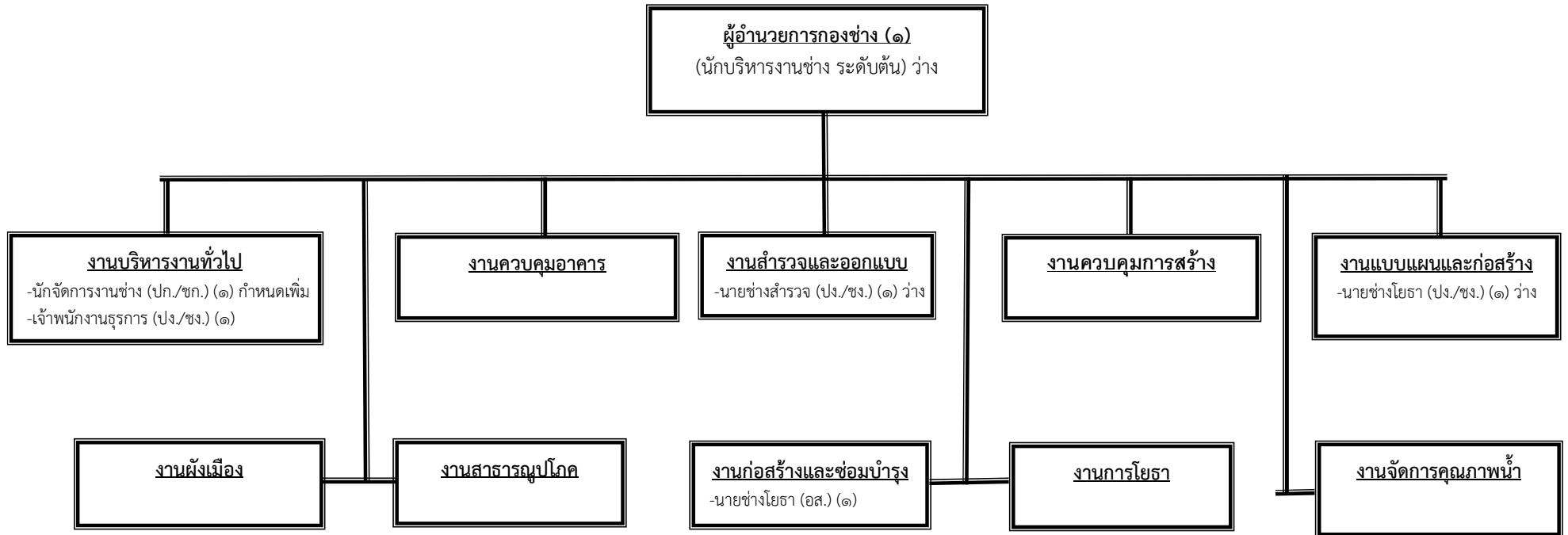
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	๑	๔	-	-	-	๑	-	๓	๔	๑๕

โครงสร้างกองคลัง



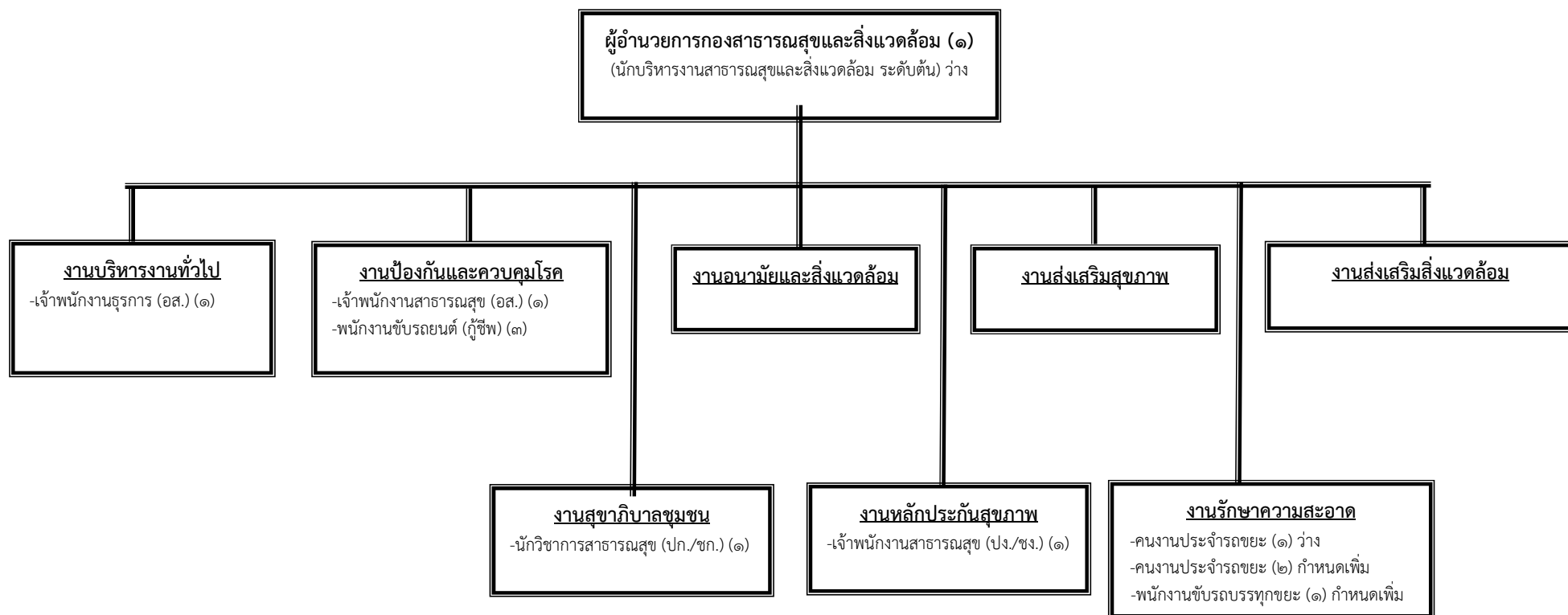
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๔	-	-	๑	๘

โครงสร้างกองช่าง



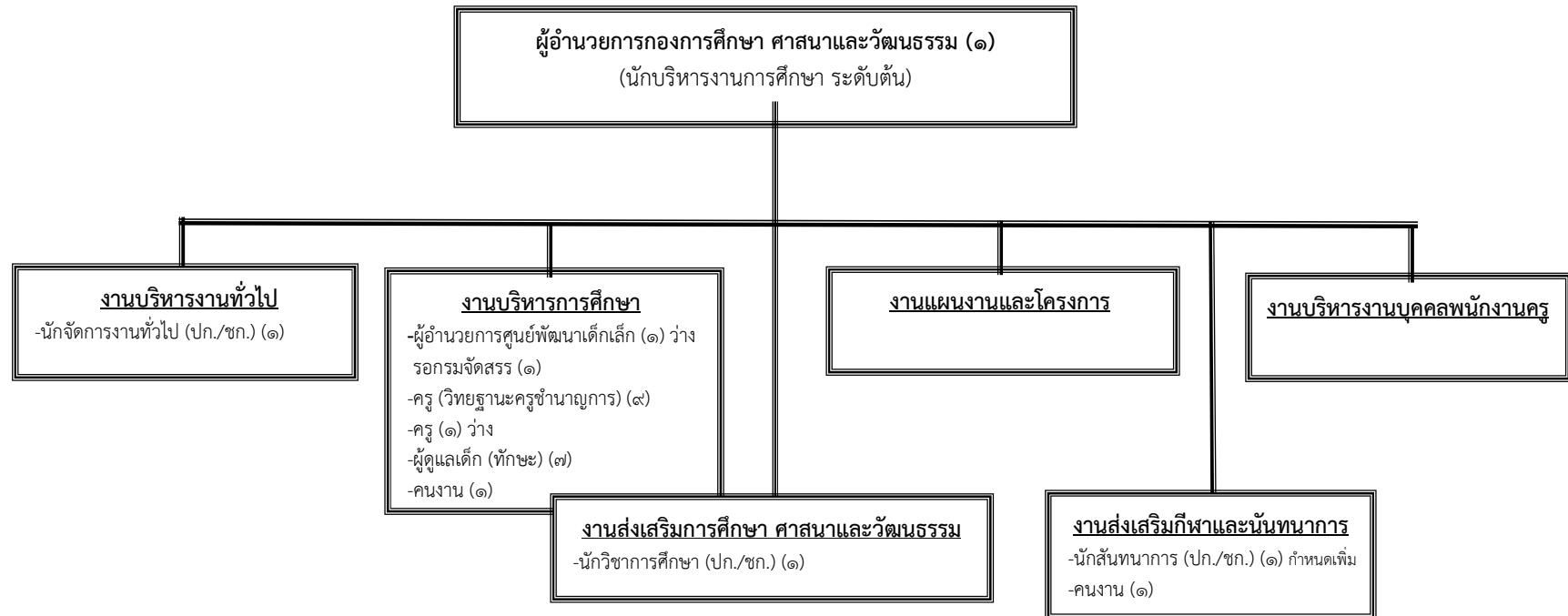
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	๑	-	-	๖

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



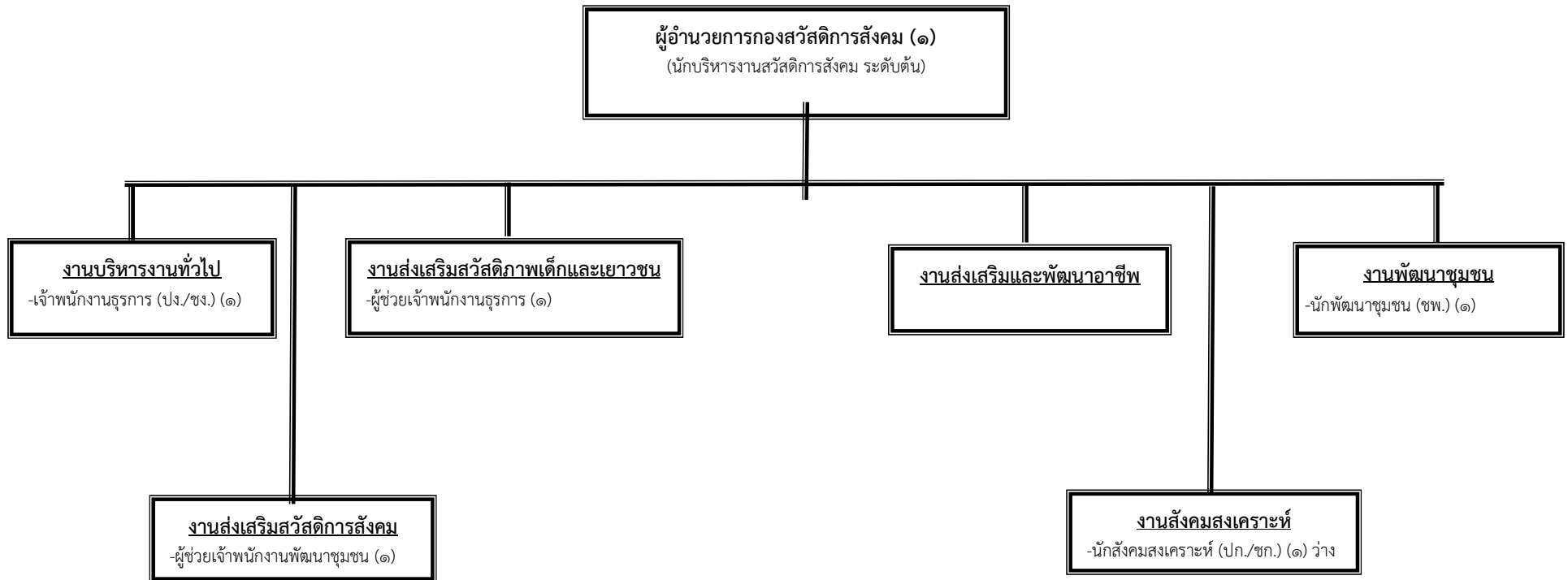
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	๗	๑๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



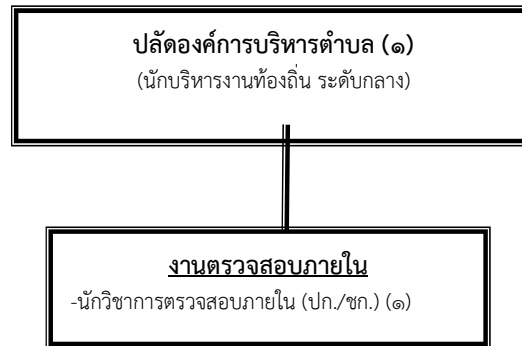
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู อบต.			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	ครูผู้ช่วย	ครู	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	๒	-	๑๐	๗	๒	๒๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑.	นายเจ็ดดาหนี่ ทิ้งปากถ้ำ	ป.โท	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๔๗,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๙๑๕,๒๔๐
๒.	สำนักงานปลัด อบต. ว่าที่ ร.ต.เสกสรรค์ อาตตันตรา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๑๘,๒๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๕๒,๖๘๐
๓.	นางสาวฝาริตะ สุวาลำ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๓,๐๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๗๑,๐๔๐
๔.	-	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบาย ฯ	ขพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบาย ฯ	ขพ.	-	-	-	-
๕.	นางพาดิลา ลำลี	ป.ตรี (ค.บ.)	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	๔๔๘,๘๐๐	-	-	๔๔๘,๘๐๐
๖.	นายธวัชชัย ใบจิ	ป.ตรี (ศศ.บ.)	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๔๔๒,๒๐๐	-	-	๔๔๒,๒๐๐
๗.	ว่าที่ ร.ต.สุนันท์ ลาหมาดสกุล	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ	ขก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย ฯ	ขก.	๔๙๗,๖๔๐	-	-	๔๙๗,๖๔๐
๘.	นางสาวนุชวรา นาคี	ป.โท (น.ม.)	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ขก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ขก.	๔๕๕,๖๔๐	-	-	๔๕๕,๖๔๐
๙.	นายณรวิชัย งามภูหลัง	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๕๘-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๗๐,๔๘๐	-	-	๒๗๐,๔๘๐
๑๐.	นายสุขสันต์ ตะวัน	ปวส.	๕๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	ขง.	๕๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ	ขง.	๔๐๕,๓๖๐	-	-	๔๐๕,๓๖๐
๑๑.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายมนตรี มานีอาเหลิม	ปวช.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๒๓๐,๖๔๐	-	-	๒๓๐,๖๔๐
๑๒.	นายสันติภาพ เปรมใจ	ปวช.		พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ		พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑๔๗,๑๒๐	-	-	๑๔๗,๑๒๐
๑๓.	นายมนัส อาตตันตรา	ปวช.		พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	ภารกิจ		พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	ภารกิจ	๑๔๗,๑๒๐	-	-	๑๔๗,๑๒๐
๑๔.	พนักงานจ้างทั่วไป นายขันติ ป้ายศรี	-		พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ทั่วไป		พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕.	นางสาวยามิน๊ะ มะลิหมัด	-		คนงาน	ทั่วไป		คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖.	นางสาววิชุดา สาเหล	-		คนงาน	ทั่วไป		คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗.	-	-		-	-		คนงาน (ประจำศูนย์ป้องกันฯ)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๘.	นางสุดา บุญแก้ว	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๗๒,๑๖๐
๑๙.	นางสาวอัสนี หมีดhren	ป.โท	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๓๐,๑๖๐	-	-	๕๓๐,๑๖๐
๒๐.	นายนครินทร์ เปรมใจ	อนุปริญญา	๕๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๙,๘๔๐	-	-	๓๓๙,๘๔๐
๒๑.	-	-	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน ฯ	ปง.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน ฯ	ปง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๒.	นายอิทธิ หยังหลัง	ปวส.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๔๖,๘๔๐	-	-	๒๔๖,๘๔๐
๒๓.	นางอารียา ดาหุญ	ปวส.	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๙๒,๖๔๐	-	-	๓๙๒,๖๔๐
๒๔.	นางสาวจุฬาศิณีย์ เหมรา	ป.ตรี (วท.บ.)	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๔๒,๐๔๐	-	-	๒๔๒,๐๔๐
๒๕.	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสุกัญดา หลงเจ๊ะ	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๖.	-	-	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๒๗.	-	-	-	-	-	๕๘-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๘.	นายณภดล โต๊ะดานอมือตือรี	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๒๘,๗๖๐	-	-	๔๒๘,๗๖๐
๒๙.	นางสุดารัตน์ เริ่มหลี	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖๘,๕๒๐	-	-	๓๖๘,๕๒๐
๓๐.	-	-	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๑.	-	-	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๒.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	-	-	(ยุบเลิก)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๓.	-	-	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๓๔.	นางสาววนิดา ไบกาเต็ม	ป.ตรี (วท.บ.)	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๕๘-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๐๘,๖๔๐	-	-	๓๐๘,๖๔๐
๓๕.	นายบัญญัติ หัสมา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อส.	๕๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อส.	๓๘๗,๔๘๐	-	-	๓๘๗,๔๘๐
๓๖.	นางสาวมีนา แกสมาน	ป.ตรี (ศศ.บ.)	๕๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๘-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	อส.	๓๐๐,๐๐๐	-	-	๓๐๐,๐๐๐
๓๗.	นางสาวกอนัน๊ะ ลำโป	ป.ตรี (วท.บ.)	๕๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๕๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๐๙,๖๔๐	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๓๘.	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	ภารกิจ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	ภารกิจ	-	-	-	(ยุบเลิก)
๓๙.	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คณงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คณงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๐.	-	-	-	-	-	-	คณงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๑.	-	-	-	-	-	-	คณงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๒.	นายเจ๊ะอาหลี ใจสมุทร	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓.	นายสุทิน ใจสมุทร	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔.	นายวันฮัสรี ใจสมุทร	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์ (กู้ชีพ)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕.	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๖.	นายกฤษณพงษ์ โส๊ะผิ	ป.โท (กศ.ม.)	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๕,๖๐๐
๔๗.	นางสาวอลิษา หมิ่นพราน	ป.ตรี (ศศ.บ.)	๕๘-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๘-๓-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๙,๗๒๐	-	-	๓๓๙,๗๒๐
๔๘.	นายอับดุลยอาสิด ยาวาหาบ	ป.ตรี (ศศ.บ.)	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๑๔,๘๘๐	-	-	๓๑๔,๘๘๐
๔๙.	-	-	-	-	-	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันตนาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๐.	พนักงานจ้างตามภารกิจ -	-	-	ผู้ช่วยนักสันตนาการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนักสันตนาการ	ภารกิจ	-	-	-	(ยุบเลิก)
๕๑.	พนักงานจ้างทั่วไป นายเอกวิทย์ หวังดี	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒.	นางสาวนุรีย์ยะ หมาดแห่ง	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓.	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าแพ -	-	๕๘-๓-๐๘-๕๖๐๐-๒๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๕๘-๓-๐๘-๕๖๐๐-๒๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๕๔.	นางสุกัลยา สมัน	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๑	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๕.	นางอภิญญา แทนเอียด	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๓	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖.	นางสาวสุรรัตน์ ลามาอัน	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗.	นางรอตตา เปรมใจ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๘.	นางสาวสมจิตร อาดตันตรา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๙.	นางสาวทักษิณา สาลี	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๐.	นางอารยา หมาดโต๊ะชะ	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๑.	นางสาวสีตีฟ้าตีมะ ลำสา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๐	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๒.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางวนิดา เจตปาดิ	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๒๐๑,๒๔๐	-	-	งบท้องถิ่น
๖๓.	นางสาวมณฑิมา เตะฮางะ	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๒๐๕,๕๖๐	-	-	งบท้องถิ่น

๖๔.	นางสาวสาละมียะ เบ็ญสะอิด	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๒๐๕,๒๐๐	-	-	งบท้องถิ่น
๖๕.	-	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	-	-	(ยุบเลิก)
๖๖.	นางสาวมลลิกา เจะหมื่น	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๗.	นางสาวภาวิดา สำลี	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๘.	นางพาดิมะ มาลีฮัน	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๙.	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
๗๐.	นางสาวอำสะ อาตตันตรา	ป.ตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๒	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๑.	-	-	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙	ครู	-	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๒.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางบุหลัน เกษมสัน	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	-	-	-	เงินอุดหนุน

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๓.	นางฮาปีตะย์ หะยียูโซะ	ป.ตรี	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๘๙,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๓๑,๘๔๐
๗๔.	นายอนุวัฒน์ หมาดทั้ง	ป.ตรี (ศศ.บ.)	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	๔๖๗,๖๔๐	-	๔๒,๐๐๐	๕๐๙,๖๔๐
๗๕.	-	-	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	(ปก./ขก.)	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	(ปก./ขก.)	๓๓๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๖.	นางปณิดา หมาดโตะชะ	ป.ตรี	๕๘-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๕๘-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๘๖,๔๐๐	-	-	๓๘๖,๔๐๐
๗๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวบุษบา หนูเกตุ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๒๐๙,๘๘๐	-	-	๒๐๙,๘๘๐
๗๘.	นายวรพงษ์ คำท่าคลอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๒๒๘,๙๖๐	-	-	๒๒๘,๙๖๐

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๙.	นางสาวพรอุษา สมจิตอุตส่าห์	ป.ตรี (บธ.บ.)	๕๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๕,๕๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างนอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล ท่าแพต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้ง อำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความ เป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน

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

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็น ไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติ ตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนอง คลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอ ให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้ สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะ ของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
 - (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
 - (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
 - (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
 - (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน
 - (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างยั่งยืน
 - (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
 - (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล
ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดสตูล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล โดยความเห็นชอบ
ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๗๒ ตามรายละเอียด
แนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายยูติน ติ่งน้ำรอบ)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ