

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง
อำเภอโขกชัย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ได้จัดทำขึ้นภายใต้หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง
อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๓๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า

สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการจึงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง เป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลท่าอ่าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบท่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง
ที่ตั้งและสภาพพื้นที่

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างตั้งอยู่เลขที่ ๖๙ หมู่ ๘ ตำบลท่าอ่าง อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ห่างจากที่ว่าการอำเภอโชคชัย ประมาณ ๖ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดนครราชสีมา ๑๕ กิโลเมตร ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างมีลักษณะเป็นอาคารเอนกประสงค์สองชั้น

ตำบลท่าอ่าง เป็นตำบลหนึ่งในอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของ อำเภอโชคชัย มีถนนสายหลักคือถนนราชสีมา-โชคชัย (หมายเลข ๒๒๔) มีพื้นที่ประมาณ ๒๙.๔๒ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๘,๓๘๘ ไร่ มีอาณาเขตดังนี้

อาณาเขต

ทิศเหนือ	จดตำบลด่านเกวียนอำเภอโชคชัยและตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมือง
ทิศใต้	จดตำบลโชคชัยและตำบลพลับพลา อำเภอโชคชัย
ทิศตะวันออก	จดตำบลด่านเกวียนและตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโชคชัย
ทิศตะวันตก	จดตำบลพลับพลาอำเภอโชคชัยและตำบลไชยมงคล อำเภอเมือง

เขตการปกครอง มี ๑๐ หมู่บ้าน

- จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มทั้งหมู่บ้าน ๗ หมู่บ้าน
- จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วน ๓ หมู่บ้าน

ประชากร จำนวน ๔,๕๙๖ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๔๖๒ ครัวเรือน

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง มีนักเรียน จำนวน ๒๗๑ คน ชาย ๑๖๔ คน หญิง ๑๐๗ คน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง มีเด็กเล็ก ชาย ๕๙ คน หญิง ๔๙ คน รวม ๑๐๘ คน
- มหาวิทยาลัย ๑ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรตินครราชสีมา

ระบบเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำไร่มันสำปะหลัง ไร่อ้อย ทำนาข้าว ปลุกไม้ตัดดอก (มะลิ ดาวเรือง) พืชผักสวนครัวและเลี้ยงสัตว์ นอกจากนี้ยังทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม การประมง คือ มีการเลี้ยงปลาในครัวเรือน การปศุสัตว์ คือ มีการเลี้ยงโค เลี้ยงสุกร และเลี้ยงไก่ ในครัวเรือน

การท่องเที่ยว

๑. สินค้า OTOP ผลิตภัณฑ์งานหล่อหินทรายบ้านหนองโสน บ้านหนองโสน หมู่ที่ ๘
๒. มุลินธินักรบไทย ไทรทองเทพนิมิต

ดังนั้นเพื่อให้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมในหมู่บ้านไม่สะดวก ขาดรถ เป็นหลุม เป็นบ่อ
- ๑.๒ ปัญหาแสงสว่างตามถนนหนทาง ทางร่วม ทางแยก มีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหากัญแล้งซ้ำซาก

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาความยากจนของราษฎรในตำบล
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๓ ปัญหาการขาดเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ ตำบล
- ๒.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ
- ๒.๕ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการผลิต
- ๒.๖ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและคุณภาพต่ำ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๒ มีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๓ ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้ามาในกลุ่มเยาวชน
- ๓.๔ ปัญหาเด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ ไม่ได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอาชีพ
- ๓.๕ เด็กและเยาวชนไม่มีสถานที่และอุปกรณ์กีฬาและออกกำลังกาย
- ๓.๖ ไม่มีห้องสมุดประจำตำบล

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ น้ำประปาหมู่บ้านผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของประชาชน และไม่สะอาด
- ๔.๒ ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำ
- ๔.๓ ระบบประปาหมู่บ้านไม่สะอาด

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ การบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๕.๓ ปัญหาหลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง
- ๕.๔ ปัญหาการขาดสารอาหารในเด็กและสตรีมีครรภ์
- ๕.๕ ปัญหาพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
- ๕.๖ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการดูแลรักษาสุขภาพ โรคติดต่อและไม่ติดต่อยังไม่ถึงการเฝ้าระวัง

๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ ขาดความเข้มแข็ง และประชาชนไม่มีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารทางการเมือง
- ๖.๒ ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย
- ๖.๓ ขาดวิสัยทัศน์ ในการบริหารงานของอบต.
- ๖.๔ ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการเมืองอยู่ในระดับต่ำ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ขาดการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับความรู้ภูมิปัญญาของชุมชนเข้ากับความรู้ทางสากล การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ที่สอดคล้องและรับใช้ชีวิตและชุมชน
- ๗.๒ ระบบทุนนิยม เข้าครอบงำ
- ๗.๓ ไม่มีกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ที่เริ่มต้นจากการรวมคน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสรุปบทเรียนและร่วมรับผลจากการกระทำ

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๘.๒ ขาดสถานที่ทิ้งขยะและกำจัดขยะมูลฝอย ทำให้ขยะจากผลิตภัณฑ์หัตถกรรมจำนวนมากถูกนำมาทิ้งเกลื่อนตามไร่นาและริมแม่น้ำมูล

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงท่อ / ทางระบายน้ำเพิ่มเติม
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนสัญจรให้มีมาตรฐาน
- ๑.๓ ขยายเขตและติดตั้งโคมไฟสาธารณะทั้งสองข้างทางให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะประจำหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนที่มีการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
- ๒.๒ สนับสนุนกลุ่มกองทุนกักตุนเพื่อส่งเสริมอาชีพ (หมู่บ้านละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท)
- ๒.๓ ต้องการให้ประชาชนมีงานทำทุกคน
- ๒.๔ จัดหาอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ สนับสนุนงบประมาณให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อมเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส

- ๓.๒ ให้ความรู้ และป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของ โรคไข้เลือดออก โรคพยาธิใบไม้ในตับ โรคเอดส์
- ๓.๓ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำชุมชน
- ๓.๔ ก่อสร้างสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน
- ๓.๕ ก่อสร้างห้องสมุดประจำตำบล
๔. ด้านแหล่งน้ำ
 - ๔.๑ ทำการขุดลอกคลองแหล่งน้ำที่ตื้นเขินพร้อมกำจัดวัชพืช
 - ๔.๒ โครงการน้ำประปาใช้อุปโภคบริโภค
๕. ด้านสาธารณสุข
 - ๕.๑ ป้องกันการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออกและโรคพิษสุนัขบ้า
 - ๕.๒ ส่งเสริมการจัดหลักประกันสุขภาพให้ทั่วถึง
 - ๕.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
 - ๕.๔ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาอนามัย
 - ๕.๕ ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคติดต่อ
๖. ด้านการเมือง การบริหาร
 - ๖.๑ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับ อบต. ให้กับประชาชน
 - ๖.๒ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอ
 - ๖.๓ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๗.๑ ให้การสนับสนุน / มอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
 - ๗.๒ ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๘.๑ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการคัดแยกขยะ
 - ๘.๒ รณรงค์ให้ประชาชน ร่วมกันปลูกต้นไม้
 - ๘.๓ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

วิสัยทัศน์ Vision ในการพัฒนา

“ สาธารณูปโภคพร้อม สิ่งแวดล้อมไร้มลพิษ เศรษฐกิจดี คนมีคุณธรรม นำสังคมสงบสุข ”

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่างกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)
ในการกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง จะต้องดำเนินการ

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและการสานต่อแนวทางพระราชดำริ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬา
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม สาธารณสุข และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. มีแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภคและทำการเกษตรอย่างเพียงพอของประชาชน
๒. มีการจัดการด้านการศึกษา การท่องเที่ยว กีฬา นันทนาการ อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
๓. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต การจัดการด้านสวัสดิการสังคมและสาธารณสุข อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ระบบการคมนาคมสะดวก สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๕. การบริหารงานและการปฏิบัติงานของ อบต. มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษา ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การบริการด้านการประปาไม่เพียงพอและทั่วถึง เกิดปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูร้อน การบริหารจัดการน้ำประปาจะต้องได้รับการปรับปรุง ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมและต่อท่อประปาภายในหมู่บ้าน จัดระบบการจัดการน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ให้มีความสะอาดมากขึ้น ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง ขุดบ่อน้ำตื้นเพิ่มเติม จัดซื้อถังเก็บน้ำให้แต่ละหมู่บ้าน

๑.๒ การคมนาคม ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ปัญหาถนน เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนขาดการเชื่อมโยงให้เป็นระบบ ความต้องการของประชาชน คือ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัย ครอบคลุมและเป็นระบบ

๑.๓ ไฟฟ้าแสงสว่าง ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ เพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงพื้นที่ภายในตำบลท่าอ่าง

๑.๔ การระบายน้ำ การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการพังทลายของผิวดิน น้ำกัดเซาะเนื่องจากความรุนแรงของกระแสน้ำที่ระบายน้ำไม่ทันทั่วถึง เกิดน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ ความต้องการของประชาชน คือ ก่อสร้างรางระบายน้ำหรือท่อระบายน้ำในจุดที่มีน้ำท่วมขังและน้ำกัดเซาะผิวดินขอบถนนเป็นประจำ

๑.๕ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายในตำบล เช่น ระบบการให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ครอบคลุมพื้นที่ที่ต้องการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะทาง การขยายสัญญาณ ฯลฯ ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้บริการอินเทอร์เน็ตที่เพิ่มขึ้น

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม เนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพเสริมอย่างเพียงพอ ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนในหลากหลายอาชีพ

๒.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ต้นทุนทางการเกษตรสูง แหล่งงบประมาณนอกระบบคิดอัตราดอกเบี้ยสูง เกิดหนี้สินจากภาคการเกษตร ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสาธารณสุข

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ขาดสถานที่ออกกำลังกายในชุมชน ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ ส่งเสริมการรักษาสุขภาพของประชาชน

๓.๒ ส่งเสริมสวัสดิการให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก คนชรา คนพิการอย่างทั่วถึง

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ขาดการทำความเข้าใจกับประชาชนเรื่องบทบาท และหน้าที่ของการเป็นสมาชิก หรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล การประสานงานและความร่วมมือระหว่างประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และสมาชิกยังไม่ดีเท่าที่ควร ความต้องการของประชาชน คือ ให้ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกทำความเข้าใจและเข้าถึงประชาชนในปัญหาต่างๆ ให้มากขึ้น

๔.๒ ประชาชนยังไม่กล้าแสดงออกทางการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติน้อย การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่างๆ

๕. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๑ สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน

๕.๒ อนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ถูกบุกรุก เพื่อทำการเกษตร เพราะประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแล ห่วงแหนธรรมชาติภายในตำบล ความต้องการของประชาชน คือ ปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อประโยชน์และความอุดมสมบูรณ์ต่อไปในภายภาคหน้า

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

ด้านการเมืองการปกครอง

จุดแข็ง (Strengths)

- มีการแข่งขันช่วงชิงอำนาจทางการเมืองในระดับต่ำทำให้เกิดความขัดแย้งในทางการเมืองอย่างรุนแรง
- มีขีดการเมืองน้อยไม่ขัดแย้งกันอย่างรุนแรง
- ฝ่ายสภาและฝ่ายบริหารมีแนวความคิดในการพัฒนาแนวทางเดียวกัน

จุดอ่อน (Weak-W)

- ประชาชนสนใจการเมืองน้อย มีส่วนร่วมทางการเมืองน้อย
- นักการเมืองท้องถิ่นมีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ (โดยเฉลี่ยไม่เกินระดับมัธยมศึกษา)
- นักการเมืองท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตนเองน้อย
- การบริหารยังมีค่านิยมแบบอำมาตยาธิปไตย (Bureaucracy) ข้าราชการ ผู้บริหารเป็นนายชาวบ้าน เป็นบ่าว
- การรวมกลุ่มของกลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group) กลุ่มผลักดัน (Pressure Group)
- ไม่เป็นรูปธรรมไม่เข้มแข็ง

โอกาส (Opportunity-O)

- นักการเมืองรุ่นใหม่เริ่มสนใจการเมืองมากขึ้น
- นักการเมืองรุ่นใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น
- แนวโน้มการแข่งขันทางการเมืองมากยิ่งขึ้น มีผู้เสนอตัวเข้าเป็นตัวแทนของประชาชนมากขึ้น ทำให้ประชาชนมีทางเลือกมากขึ้น
- ประชาชนคนรุ่นใหม่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น มีความตื่นตัวทางการเมืองมากขึ้น

อุปสรรค (Threat-T)

- นักการเมืองในระดับชาติแทรกแซงการเมืองท้องถิ่น โดยหวังใช้การเมืองท้องถิ่นเป็นฐานอำนาจในการก้าวสู่การเมืองระดับชาติ
- มีการใช้ทุน(เงิน) ในการหาเสียงมากขึ้น
- มีการใช้อำนาจหน้าที่ครอบงำกลุ่มการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ (Intereat Group)
- กลุ่มทุนเข้าสู่ระบบการเมืองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของท้องถิ่น

ด้านสังคม

จุดแข็ง (Streng-s)

- สังคมมีความสงบเรียบร้อยมีค่านิยมประเพณีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน
- ความสัมพันธ์แบบเครือญาติมีความขัดแย้งสามารถแก้ไขได้ง่าย
- สังคมมีความสามัคคีมีความสมานฉันท์ ความขัดแย้งอย่างรุนแรงมีน้อย
- สังคมไม่มีค่านิยมในการใช้ความรุนแรงแก้ไขปัญหา ชอบการประนีประนอม

จุดอ่อน (Weak-W)

- พ่อแม่มีเวลาในการเลี้ยงดูลูกน้อยลงเพราะการประกอบอาชีพ(การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม) เป็นภาระให้แก่ผู้ชราและสังคมรอบข้าง
- แนวโน้มที่จะมีลูกเพียงคนเดียวอาจจะทำให้เยาวชนถูกเลี้ยงดูอย่างตามใจ
- การปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชาชนลดน้อยลงเพราะใช้เวลาในการประกอบอาชีพอาจทำให้ความคุ้นเคยความสามัคคี ความสมานฉันท์ลดน้อยลง
- มีสิ่งยั่วยุ มอมเมาเยาวชนทั้งภายในและภายนอกท้องถิ่น
- มีประชากรแฝงจากถิ่นอื่น เช่น แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้ประกอบการค้าขายผลิตภัณฑ์งานหัตถ์พื้นถิ่นหาย

โอกาส (Opportunity-O)

- สังคมที่มีความสงบเรียบร้อย มีค่านิยมประเพณีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกันไม่มีค่านิยมในการใช้ความรุนแรงแก้ไขปัญหา ชอบการประนีประนอม ทำให้มีลักษณะเป็นสังคมที่น่าอยู่

อุปสรรค (Threat-T)

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการแพร่ระบาดของสิ่งยั่วยุ สิ่งมอมเมาเยาวชน เช่น สื่อลามกอนาจาร การพนัน ค่านิยมจากสื่อต่างๆ
- ประชากรแฝงจากถิ่นอื่นนำปัญหา สิ่งยั่วยุ สิ่งมอมเมาเข้ามาในท้องถิ่น
- เกิดความขัดแย้งระหว่างคนในท้องถิ่นกับประชากรแฝง

ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)

- มีแหล่งสร้างงานสร้างรายได้ เช่น ผลิตภัณฑ์งานหล่อหินทราย
- มีโรงงานอุตสาหกรรม ๔ แห่ง
 ๑. โรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ (บ.เฟอร์สอินดัสเตรียล)
 ๒. โรงงานผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ (บ.ควาซุมิลาบอราทอรี จำกัด)
 ๓. โรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ (บ.ไทยโพน จำกัด)
 ๔. โรงงานผลิตบรรจุภัณฑ์ (บ.สีมาคอนเทนเนอร์แบ็ก จำกัด)
- โรงแรม
 ๑. โรงแรมโคราชรีสอร์ท
- มีระบบเศรษฐกิจต่อเนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจโรงแรม เช่น ธุรกิจขนส่งสินค้าจากโรงงาน

อุตสาหกรรม ธุรกิจรับส่งแรงงาน ธุรกิจกำจัดขยะ ธุรกิจรีไซเคิล ฯลฯ

จุดอ่อน (Weak-W)

- การกระจายรายได้ยังไม่ทั่วถึง รายได้ส่วนใหญ่ตกอยู่กับกลุ่มทุน ผู้มีฐานะดี ผู้มีอำนาจในท้องถิ่น
- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยเพราะเป็นแรงงานทั่วไป มีระดับการศึกษาต่ำไม่ใช้แรงงานที่มีฝีมือ

หรือมีทักษะในการทำงาน
- แหล่งผลประโยชน์ต่างๆ ตกอยู่กับคนต่างถิ่น

โอกาส (Opportunity-O)

- เนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมถึง ๔ โรงและมีแนวโน้มจะขยายกิจการอีกจึงทำให้เกิดโอกาสในการ

จ้างงานสามารถรองรับแรงงานในท้องถิ่นได้
- ผลิตภัณฑ์งานหล่อหินทรายมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักสามารถสร้างงานสร้างรายได้
- มีโอกาสที่นักลงทุนจะทำธุรกิจต่อเนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรม

อุปสรรค (Threat-T)

- มีแรงงานจากต่างถิ่นแย่งงานแรงงานในพื้นที่
- กลุ่มทุน ผู้มีฐานะดี ผู้มีอำนาจในท้องถิ่นครอบงำเศรษฐกิจในท้องถิ่น
- มีการช่วงชิงผลประโยชน์รุนแรงขึ้น
- ปัญหามลภาวะจากโรงงานอุตสาหกรรม ปัญหาขยะ น้ำเสีย

ด้านสภาพภูมิศาสตร์ที่ตั้ง

จุดแข็ง (Strengths)

- มีถนนสายหลักตัดผ่าน (ถนนสายราชสีมา - โชคชัย หมายเลข ๒๒๔)
- มีพื้นที่เหมาะสำหรับการตั้งถิ่นที่อยู่ เช่นมีที่ดอนน้ำไม่ท่วมขัง มีแม่น้ำมูลไหลผ่านมีพื้นที่สำหรับทำการเกษตร
- มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการประกอบการอุตสาหกรรม

จุดอ่อน (Weak-W)

- มีพื้นที่บางส่วนเป็นที่ดอน ขาดที่เก็บกักน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค มักจะประสบปัญหาภัยแล้งบ่อยๆ
- พื้นที่ด้านตะวันออกเป็นที่ราบลุ่มมักจะประสบปัญหาอุทกภัย
- ระบบสาธารณูปโภคยังไม่สมบูรณ์ เช่น ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ระบบประปายังไม่ได้มาตรฐาน / ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity-O)

- เนื่องจากมีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการประกอบการอุตสาหกรรมทำให้มีการลงทุนในอุตสาหกรรมหลายประเภทและมีแนวโน้มในการขยายกิจการ
- เนื่องจากมีพื้นที่เหมาะสำหรับการตั้งถิ่นที่อยู่ ทำให้มีโอกาสขยายตัวของชุมชนสูง

อุปสรรค (Threat-T)

- พื้นที่เหมาะสำหรับการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นของนายทุน
- มีการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๓) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๔) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

(๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))

(๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเรือน (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))

(๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))

(๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))

(๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))

(๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))

(๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) การจัดให้มีและควบคุมการตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

(๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))

(๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))

(๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้ องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือ องค์การหรือหน่วยงานของรัฐนำ ความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการ พิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา ๖๙)
- (๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับ สภาพำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อกระทำการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจาก สภาพำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการ เกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน (มาตรา ๗๓)

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทำอาจ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยกระทำการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง นำมาวิเคราะห์แล้วพิจารณากำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่จำเป็นต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การพัฒนารายได้
๗. การส่งเสริมการเกษตร
๘. การสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส

การกิจรอง

๑. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย
๔. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ๑๖ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๓ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากจากเดิมและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑๗

จากการพิจารณาการบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็น ภารกิจอยู่ในฝ่าย หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๑.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักงานปลัด อบต.	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต.	๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ <u>งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี	๑.๔ <u>งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี	
๑.๕ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๕ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๖ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด	๑.๖ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน	
๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน	
๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - จัดทำทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานเบิกจ่าย - พสดุ (ฯลฯ)	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - จัดทำทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานเบิกจ่าย - พสดุ (ฯลฯ)	
๒.๕ งานการคลัง - งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - การควบคุมการรับการจ่าย - งานควบคุมเงินกู้เงินสะสม - งานควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	๒.๕ งานการคลัง - งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - การควบคุมการรับการจ่าย - งานควบคุมเงินกู้เงินสะสม - งานควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและ โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและ โครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	
๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ สิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ	๓.๓ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ สิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้า - งานประปา ๓.๕ งานธุรการ	๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้า - งานประปา ๓.๕ งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา	๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา	
๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	
๔.๓ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	๔.๓ <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล	
๔.๔ <u>งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา	๔.๔ <u>งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) เป็นผู้บริหารสูงสุด แบ่งส่วนราชการเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เป็นการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง								
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร(ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (อส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน (๑)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง)	๑	๓๒,๕๑๐	๕๕๘,๑๒๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐

๑) สำนักงานปลัด อบต.ท่าอ่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน (๑)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๓	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๖	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๒๒,๒๓๐	๒๖๖,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
	ลูกจ้างประจำ						
๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๔,๐๓๐	๑๖๘,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐
	พนักงานจ้าง						
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๐,๒๓๐	๒๔๒,๗๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๒๐,๒๓๐	๒๔๒,๗๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๑๐	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
		๑๒	๒๔๓,๔๑๐	๓,๓๔๖,๙๒๐	๑๑๒,๒๔๑	๑๑๕,๒๔๒	๑๑๘,๔๘๓

กองคลัง อบต.ท่าอ่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน (๑)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๒๕,๙๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑๙,๘๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
	พนักงานจ้าง						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๘๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
	รวม	๖	๑๒๖,๘๐๐	๑,๕๖๓,๖๐๐	๕๗,๓๖๐	๕๙,๖๔๐	๖๑,๖๘๐

กองช่าง อบต.ท่าอ่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน (๑)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น)		-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑๙,๔๑๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
	พนักงานจ้าง						
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๔๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๓๔๐	๑๓๖,๐๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๓๔๐	๑๓๖,๐๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
	รวม	๔	๕๓,๔๙๐	๑,๐๗๗,๔๘๐	๔๑,๑๐๐	๔๑,๙๔๐	๔๒,๗๘๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.ท่าอ่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตราว่าง ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินเดือน (๑)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)		-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๒๐,๗๗๐	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๓	ครู (คศ.๑)	๓	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง						
๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๘,๗๗๐	๑๐๕,๒๔๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๖	คนงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
		๘	๔๗,๕๔๐	๑,๑๑๔,๐๘๐	๓๑,๐๒๐	๓๑,๒๖๐	๓๑,๘๖๐

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา และยุบเลิก - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒*๑๒

ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา และยุบเลิก - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒*๑๒

๓) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๑,๗๔๖,๗๕๐	๓๓,๓๓๔,๐๘๘	๓๕,๐๐๐,๗๙๒

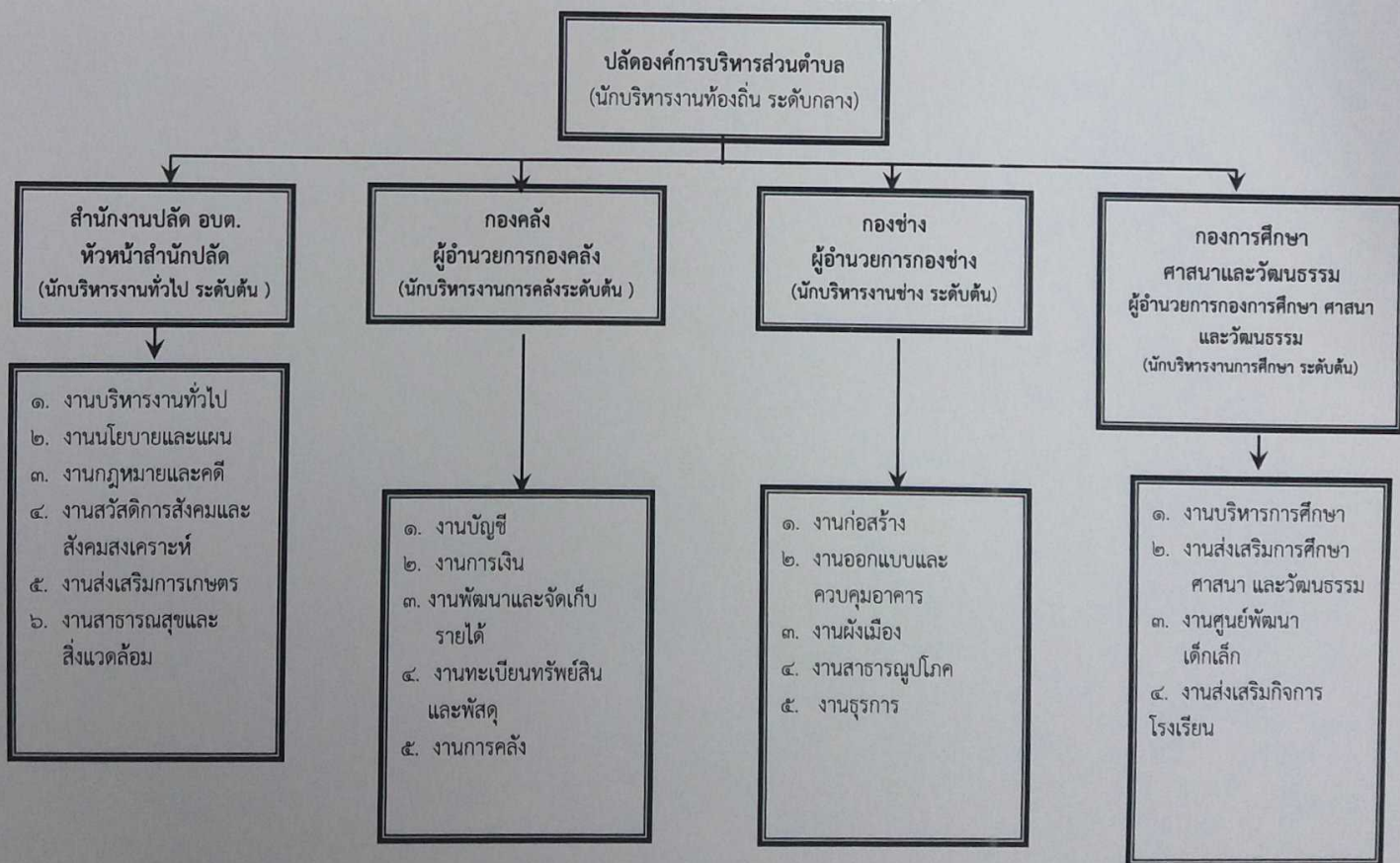
หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕ %

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

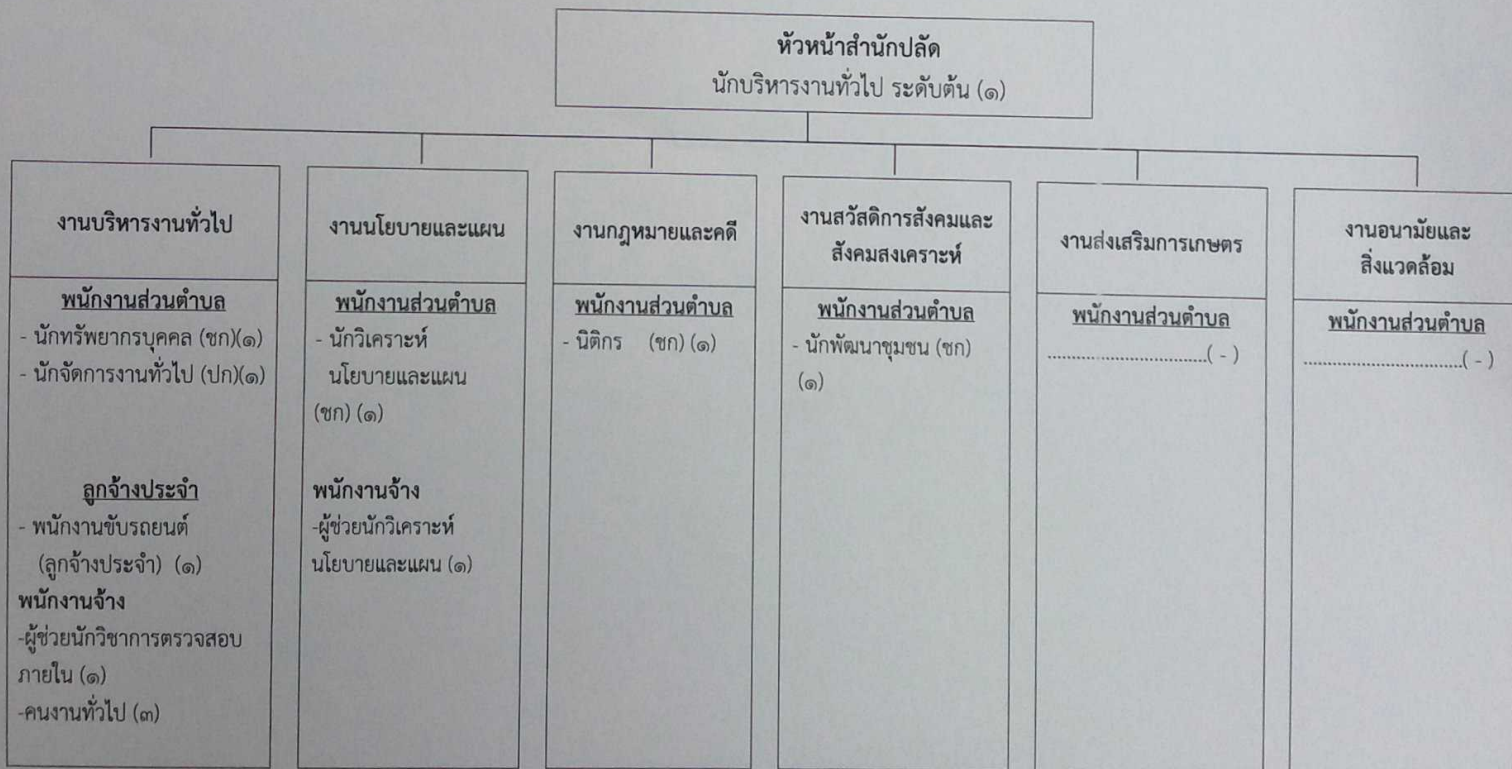
ร.ร.	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเดิม เดิมจริง			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	๑	๑	๕๕,๘๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๒๐	๑๕,๒๒๐	๑๖,๒๒๐	๑๕,๒๒๐	๑๕,๒๒๐	๑๖,๒๒๐	
สำนักงานปลัด อบต.																		
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ส่วนราชการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๘,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๒๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๕๒๐	
๓	นักวิชาการ	จำนวนการ	๑	๑	๓๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	จำนวนการ	๑	๑	๒๗,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวนการ	๑	๑	๒๗,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	
๖	นักวิชาการตรวจสอบ	จำนวนการ	๑	๑	๒๗,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	
๗	นักวิชาการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	
๘	ผู้ช่วยประจำ		๑	๑	๒๖,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	
๙	พนักงานจ้าง		๑	๑	๑๖,๘๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๒๐	๖,๘๒๐	๖,๘๒๐	๖,๘๒๐	๖,๘๒๐	๖,๘๒๐	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๖,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑	๑	๒๖,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	
๑๒	คนงานทั่วไป		๓	๓	๑๒,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	๓๗,๕๐๐	
กองคลัง																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ส่วนราชการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	
๑๔	นักวิชาการคลัง	จำนวนการ	๑	๑	๓๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	
๑๖	เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	จำนวนการ	๑	๑	๒๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวนการ	๑	๑	๒๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	
๑๘	พนักงานจ้าง		๑	๑	๑๒,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	
กองช่าง																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ส่วนราชการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	ช่าง
๒๐	ช่างสำรวจ	อัตรา	๑	๑	๒๗,๖๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสำรวจ		๑	๑	๑๒,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๖,๐๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	
๒๒	ผู้ช่วยช่างสำรวจ		๑	๑	๑๒,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๖,๐๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	
๒๓	ผู้ช่วยช่างสำรวจ		๑	๑	๑๒,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๖,๐๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	
กองช่างโยธา, สาขาน้ำและวิศวกรรม																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่างโยธาและวิศวกรรม (นักบริหารงานโยธา)	ส่วนราชการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	ช่าง

๒๔	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๔๗,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๗,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	เงินอุดหนุน
๒๕	ครู	๓	๓		๓	๓	๓	-	-	-								
๒๖	พนักงานจ้าง																	จ้างบ่มเพาะ
๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๐๕,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๕๐	๘,๘๘๐	๗,๒๕๐	๑๑๓,๘๘๐	๑๒๒,๗๖๐	๑๓๑,๐๐๐	๑๓๗,๐๐๐	
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-				๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
(๔)	รวม			๗,๑๐๒,๐๘๐								๒๗๔,๑๖๐	๒๘๕,๕๔๐	๒๘๕,๒๕๐	๗,๓๙๑,๒๕๐	๗,๕๖๖,๗๖๐	๗,๘๑๗,๐๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๔๖๖,๒๕๐	๑,๕๓๓,๕๔๐	๑,๕๖๗,๐๐๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๘,๘๕๗,๕๐๐	๙,๑๐๐,๓๐๐	๙,๓๘๔,๐๐๐	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี														๓,๕๔๓,๐๐๐	๓,๖๔๐,๐๐๐	๓,๗๕๓,๐๐๐	
															๑๒,๓๙๗,๕๐๐	๑๒,๓๘๐,๐๐๐	๑๒,๓๙๗,๐๐๐	

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง



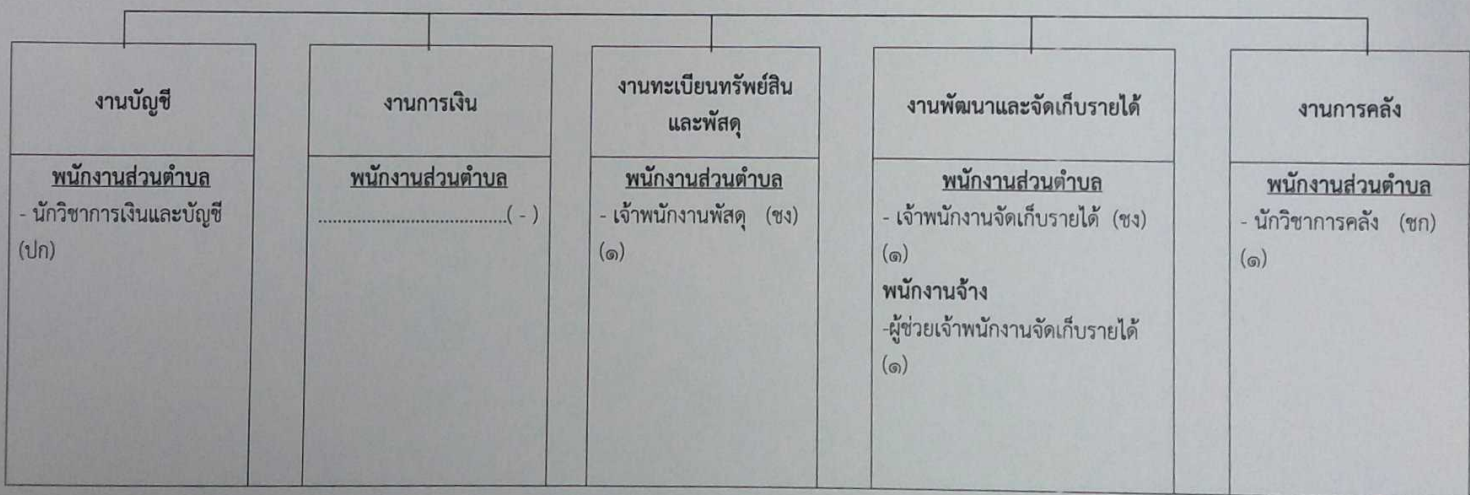
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-		๔	๑		-	-	๑	๒	๓

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-		๑	๑		๒	-	-	๑	-

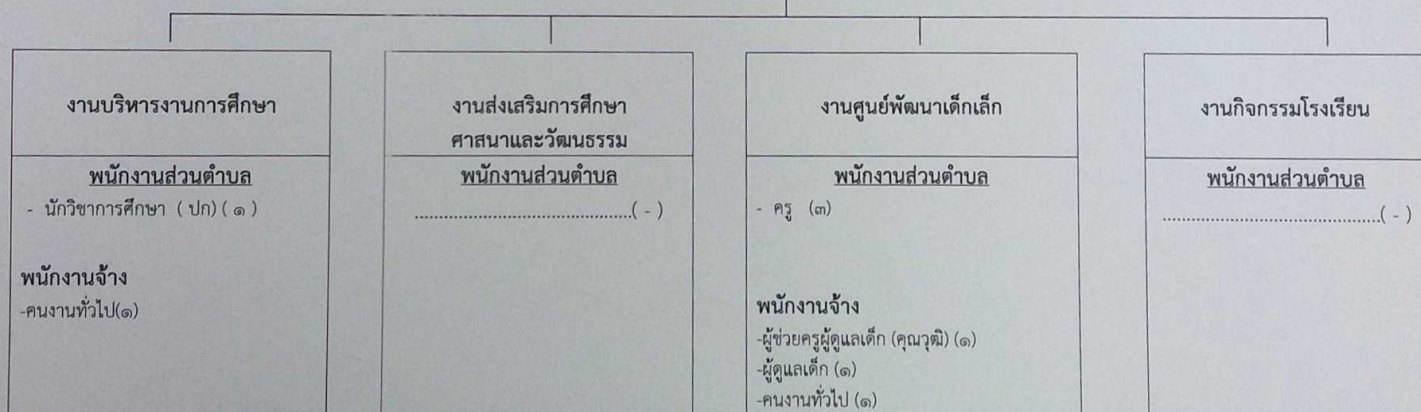
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (-)



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู (คศ.๑)	ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	๑	๑	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
๑	นายอภิชาติ พุ่มวงจันทร์	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหาร	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหาร	กลาง	๓๔๐,๓๒๐	๑๖๘,๐๐๐		๕๕๘,๓๒๐
สำนักงานปลัด														
๒	นางสาวรุ่ง โนนใหม่	ป.โท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อำนวยการ	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อำนวยการ	ต้น	๓๔๐,๓๒๐	๔๒๐,๐๐๐		๗๖๐,๓๒๐
๓	นางสาวสุภาพร ผลงามดี	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ชก	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ชก	๓๓๑,๖๔๐			
๔	นายสงวนศักดิ์ สารภาพ	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ชก	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ชก	๒๗๖,๔๖๐			
๕	นางสมลิวัลย์ นิเมรงค์	ป.โท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ชก	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ชก	๒๗๖,๔๖๐			
๖	นางสาวสิทธอย ประกอบผล	ป.โท	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ชก	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ชก	๒๗๖,๔๖๐			
๗	นายสายสมร ปุ้ยกระโทก	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ปก	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	วิชาการ	ปก	๒๖๖,๗๖๐			
กลุ่มช่างประจำ														
๘	นายสุชิน บุญกระโทก	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๖๘,๓๒๐			
พนักงานจ้าง														
๙	นางสาวอัมพร บุญกระโทก	ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๔๐,๓๒๐			
๑๐	นางสาวสุภาวดี แซ่โง้ว	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	ผช.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	๒๔๐,๓๒๐			
๑๑	นางสาวเรณู บุญกระโทก	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๒	นางสาวสรวง อู่ทองดี	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐			
๑๓	นายสุรศักดิ์ บุญกระโทก	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐			

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าถึงใหม่				กรอบอัตราเก่าถึงใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
กองคลัง														
๑๔	นางสุปราณี เบี้ยกระโทก	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการ	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนวยการ	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
๑๕	นางสาวนิภาวรรณ จามกระโทก	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก	๓๐๕,๖๔๐	-	-	-
๑๖	นางสุระ ปลีกกระโทก	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก	๒๓๙,๖๐๐	-	-	-
๑๗	นางสาวนันทิพย์ พึ่งพิพัฒน์	ปวส.	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชง	๒๓๙,๖๔๐	-	-	-
๑๘	นางนิตยา สุคันธา	ปวส.	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง	๒๓๙,๖๔๐	-	-	-
พนักงานจ้าง														
๑๙	นางสาวอมรา ชุ่มพระ	ปวช.	-	ผช.จพง จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง จัดเก็บรายได้	-	-	-	๑๒๙,๖๐๐	-	-	-
กองช่าง														
๒๐	-		๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนวยการ	ต้น	-	-	-	ว่าง
๒๑	นายชาญณรงค์ โหมกระโทก	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อส	๒๓๒,๙๒๐	-	-	-
พนักงานจ้าง														
๒๒	นางสาวปภาดา เบียมกระโทก	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	-
๒๓	นายประทีป กริพกระโทก	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	-	๑๓๖,๐๘๐	-	-	-
๒๔	นายอนุชิต ปลั่งกระโทก	ปวช.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑๓๖,๐๘๐	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๒๕	-		๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	อำนวยการ	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	อำนวยการ	ต้น	-	-	-	ว่าง
๒๖	นางสาวนันทิฎา มลากุล	ป.ตรี	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก	๒๔๙,๒๔๐	-	-	-
๒๗	นางนันทนา บุณยธรรมกิจ	ป.โท	๓๐-๒-๐๐๔๗	ครู	คศ.๓	๓๐-๒-๐๐๔๗	ครู	-	-	-	-	-	-	-
๒๘	นางพรชนิตร์ จันนวล	ป.ตรี	๓๐-๒-๐๓๓๖	ครู	คศ.๓	๓๐-๒-๐๓๓๖	ครู	-	-	-	-	-	-	-
๒๙	นางสาวปทุมมาดี ปรอยกระโทก	ป.ตรี	๓๐-๒-๐๕๓๓	ครู	คศ.๓	๓๐-๒-๐๕๓๓	ครู	-	-	-	-	-	-	-

ลำดับที่	ชื่อ- นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ				
	พนักงานจ้าง													
๓๐	นางสาวพัฒนาพร เป็ธองกระโทก	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๕,๒๕๐			
๓๑	นางสาวธนกร ไครมกระโทก	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	-	ผู้ดูแลเด็ก		-	๑๐๘,๐๐๐			
๓๒	นางสาวบานเย็น ฝ่ายกระโทก	ม.๖	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐			
๓๓	นางสาวกนกวรรณ แสงทอง	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป		-	-	คนงานทั่วไป		-	๑๐๘,๐๐๐			

องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงาน
ครูส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ
ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจาก
จะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้าน
การบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง
ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา
บุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย
บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และ
สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค
ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วน
อื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการ
ทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยัง
ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ
บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถาม
กับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของ
ประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการ
จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยง
กันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้
บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลาย
ช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน
ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ
วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามา
ใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และ
ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะ
สูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติ
ราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการ
ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การจัดการบริหารสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่เจตนารมณ์ดังกล่าวจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด “คน” ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารที่เป็นส่วนสำคัญที่สุดเพราะ คน คือ บุคลากรในองค์การจะเป็น ผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่นๆ ทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการกำหนดอัตราากำลังการสรรหาและการคัดเลือก รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ และอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งมากที่สุด

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง “การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล”

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุกๆ ด้านและต่อเนื่องตามแนวทางข้างต้น การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง กำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล
๒. การศึกษาดูงาน / การประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง
๓. การเพิ่มสวัสดิการแก่พนักงานส่วนตำบลและครอบครัวตามความเหมาะสมและฐานะทางครอบครัว
๔. การให้รางวัลตอบแทนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ

“ จรรยาบรรณ ” หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นจรรยาบรรณ จึงถือว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ศีลธรรม ที่แต่ละอาชีพกำหนดขึ้น หากปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวถือว่าเป็นมาตรฐานที่ดีที่เหมาะสม สำหรับพนักงานส่วนตำบล ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ดังนั้นควรจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ซึ่งได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล เช่น อย่างน้อยต้องถือศีล ๕

๑.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เช่น ไม่เรียกผลประโยชน์จากโครงการต่าง ๆ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้ง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ โดยเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ ตามที่ทางราชการจัดให้

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ เช่น ให้การบริการแก่ประชาชนผู้รับบริการอย่างเสมอภาค

๒.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการไม่ใช้เห็นแก่นายกริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ เช่น ต้องมาปฏิบัติงานตรงเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนอง

๓.๓ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจ หน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงาน หรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่า ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงาน ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี
