

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง  
อำเภอโชคชัย 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 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง  
อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

## สารบัญ

หน้า	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๔๐

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขึ้นไป

## 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) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างให้เหมาะสม



๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง เป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลทำอย่าง 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 (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่ สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็น โครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไข อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงาน ในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะ ทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป 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

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเคลื่อนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง  
ที่ตั้งและสภาพพื้นที่

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

ตำบลท่าอ่าง เป็นตำบลหนึ่งในอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอโชคชัย 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 ๔,๖๘๘ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๔๖๒ ครัวเรือน

##### การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง มีนักเรียน จำนวน ๒๑๑ คน ชาย ๑๒๑ คน หญิง ๙๐ คน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง มีเด็กเล็ก รวม ๑๒๒ คน ชาย ๖๐ คน หญิง ๖๒ คน
- โรงเรียนอาชีวศึกษา ๑ แห่ง คือ วิทยาลัยเทคนิคสุรนารี
- มหาวิทยาลัย ๑ แห่ง คือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติดินนครราชสีมา

##### ระบบเศรษฐกิจ

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

##### การท่องเที่ยว

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

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนาประชากรส่วนใหญ่ในเขต อบต.ท่าอ่าง ประมาณร้อยละ ๙๙ นับถือศาสนา

พุทธ

ทรัพยากรธรรมชาติ

แหล่งน้ำธรรมชาติ ประกอบด้วย ลำน้ำ,ลำห้วย,แม่น้ำ ๓ แห่ง สระ,บึง,หนอง ๑๕ แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ฝาย ๒ แห่ง,บ่อน้ำตื้น ๖๒ บ่อ บ่อบาดาล ๒๐ บ่อ คลอง  
ชลประทาน ๑ แห่ง ประปาหมู่บ้าน ๔ หมู่บ้าน ประปาส่วนภูมิภาค ๕ หมู่บ้าน

ดังนั้นเพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างมีความ  
ครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ  
โดยสามารถระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้าน  
ต่าง ๆ ดังนี้

### สภาพปัญหา

#### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมในหมู่บ้านไม่สะดวก ขรุขระ เป็นหลุม เป็นบ่อ
- ๑.๒ ปัญหาแสงสว่างตามถนนหนทาง ทางร่วม ทางแยก มีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาภัยแล้งซ้ำซาก

#### 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 มีการแพร่ระบาดของ โรคไข้เลือดออก 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 ปัญหาการแพร่ระบาดของการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๕.๓ ปัญหาหลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง
- ๕.๔ ปัญหาการขาดสารอาหารในเด็กและสตรีมีครรภ์
- ๕.๕ ปัญหาพฤติกรรมบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
- ๕.๖ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการดูแลรักษาสุขภาพ โรคติดต่อและไม่ติดต่อยุทธศาสตร์

๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

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

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ขาดการเรียนรู้ที่เชื่อมต่อกับความรู้ภูมิปัญญาของชุมชนเข้ากับความรู้ทางสากล การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่ สอดคล้องและรับใช้ชีวิตและชุมชน
- ๗.๒ ระบบทุนนิยม เข้าครอบงำ
- ๗.๓ ไม่มีกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ที่เริ่มต้นจากการรวมคน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสรุปบทเรียนและร่วมรับผลจากการกระทำ

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๘.๒ ขาดสถานที่ทิ้งขยะและกำจัดขยะมูลฝอย ทำให้ขยะจากผลิตภัณฑ์หินทรายจำนวนมากถูกนำมาทิ้งเคลื่อนตามไร่นาและริมแม่น้ำมูล

**ความต้องการของประชาชน**

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

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

### ๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ สนับสนุนงบประมาณให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๒ ให้ความรู้ และป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของ โรคไข้เลือดออก โรคพยาธิใบไม้ในตับ โรคเอดส์
- ๓.๓ จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำชุมชน
- ๓.๔ ก่อสร้างสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน
- ๓.๕ ก่อสร้างห้องสมุดประจำตำบล

### ๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับ อบต. ให้กับประชาชน
- ๖.๒ จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอ
- ๖.๓ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ รมรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการคัดแยกขยะ
- ๘.๒ รมรงค์ให้ประชาชน ร่วมกันปลูกต้นไม้
- ๘.๓ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

### ๖. ด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ป้องกันการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออกและโรคพิษสุนัขบ้า
- ๕.๒ ส่งเสริมการจัดหลักประกันสุขภาพให้ทั่วถึง
- ๕.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๕.๔ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาอนามัย
- ๕.๕ ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคติดต่อ

### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ให้การสนับสนุน / มอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- ๗.๒ ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๘. ด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ทำการขุดลอกคลองแหล่งน้ำที่ตื้นเขินพร้อมกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ต้องการน้ำประปาใช้อุปโภคบริโภค

## 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 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่างกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ( พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ ) ในภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง 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 น้ำกัดเซาะเนื่องจากความรุนแรงของกระแสน้ำที่ระบายน้ำไม่ทันท่วงที 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 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติมีน้อย การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่างๆ

#### ๕. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๑ สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน

๕.๒ อนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อุบลราชธานี เพื่อทำการเกษตร เพราะประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแล ห่วงแทนธรรมชาติภายในตำบล ความต้องการของประชาชน คือ ปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความห่วงแทนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อประโยชน์และความอุดมสมบูรณ์ต่อไปในภายภาคหน้า

#### การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

#### ด้านการเมืองการปกครอง

##### จุดแข็ง (Strengths)

- มีการแข่งขันช่วงชิงอำนาจทางการเมืองในระดับตำบลทำให้เกิดความขัดแย้งในทางการเมืองอย่างรุนแรง
- มีข้าราชการเมืองน้อยไม่ขัดแย้งกันอย่างรุนแรง
- ฝ่ายสภาและฝ่ายบริหารมีแนวความคิดในการพัฒนาแนวทางเดียวกัน

##### จุดอ่อน (Weak-W)

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

##### โอกาส (Opportunity-O)

- นักการเมืองรุ่นใหม่เริ่มสนใจการเมืองมากขึ้น
- นักการเมืองรุ่นใหม่เริ่มสนใจการเมืองมีระดับการศึกษาสูงขึ้น
- แนวโน้มการแข่งขันทางการเมืองมากยิ่งขึ้น มีผู้เสนอตัวเข้าเป็นตัวแทนของประชาชนมากขึ้น ทำให้ประชาชนมีทางเลือกมากขึ้น
- ประชาชนคนรุ่นใหม่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น มีความตื่นตัวทางการเมืองมากขึ้น

### อุปสรรค (Threat-T)

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

### ด้านสังคม

#### จุดแข็ง (Strength-s)

- สังคมมีความสงบเรียบร้อยมีค่านิยมประเพณีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน
- ความสัมพันธ์แบบเครือญาติมีสูงความขัดแย้งสามารถแก้ไขได้ง่าย
- สังคมมีความสามัคคีมีความสมานฉันท์ ความขัดแย้งอย่างรุนแรงมีน้อย
- สังคมไม่มีค่านิยมในการใช้ความรุนแรงแก้ไขปัญหา ชอบการประนีประนอม

#### จุดอ่อน (Weak-W)

- พ่อแม่มีเวลาในการเลี้ยงดูลูกน้อยลงเพราะการประกอบอาชีพ(การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม) เป็นภาระให้แก่ผู้ชราและสังคมรอบข้าง
- แนวโน้มที่จะมีลูกเพียงคนเดียวอาจทำให้เยาวชนถูกเลี้ยงดูอย่างตามใจ
- การปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชาชนลดน้อยลงเพราะใช้เวลาในการประกอบอาชีพอาจทำให้ความคุ้นเคยความสามัคคี ความสมานฉันท์ลดน้อยลง
- มีสิ่งยั่วยุ มอมเมาเยาวชนทั้งภายในและภายนอกท้องถิ่น
- มีประชากรแฝงจากถิ่นอื่น เช่น แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคสุรนารี นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้ประกอบการค้าขายผลิตภัณฑ์งานหล่อหินทราย

#### 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 ผลิตภัณธ์งานหล่อหินทราย
- มีโรงงานอุตสาหกรรม ๔ แห่ง
  ๑. โรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ (บ.เฟิร์สอินดัสเตเรียล)
  ๒. โรงงานผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ (บ.คาวาซุมิลาบอราทอรี 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
- ผลิตภัณธ์งานหล่อหินทรายมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักสามารถสร้างงานสร้างรายได้
- มีโอกาสที่นักลงทุนจะทำธุรกิจต่อเนื่องจากโรงงานอุตสาหกรรม

### อุปสรรค (Threat-T)

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

## ด้านสภาพภูมิศาสตร์ที่ตั้ง

### จุดแข็ง (Strengths)

- มีถนนสายหลักตัดผ่าน (ถนนสายราชสีมา - โชคชัย หมายเลข ๒๒๔)
- มีพื้นที่เหมาะสำหรับการตั้งถิ่นที่อยู่ เช่นมีที่ต่อน้ำไม่ท่วมขัง 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้า ตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐนำ ความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา ๖๙)

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับ สภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่ จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน (มาตรา ๗๓)

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทำ่าง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ซึ่ง นำมาวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ดังนี้

#### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทำ่าง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อม ภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงาน ขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ ผู้บริหาร เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจอย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

## ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดี จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

จากการกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ ขององค์กรบริหารส่วนตำบล สามารถนำหลักการและเทคนิคของ SWOT เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์อัตรากำลังในการปฏิบัติการกิจได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakens)
<p>๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์กรชัดเจนครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน</p> <p>๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.สามารถทำงานคล่องตัวรู้พื้นที่ การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเป็นการศึกษาหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จาก การศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. พนักงานบางรายขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน</p> <p>๔. มีการกระจายงานยังไม่เหมาะสม</p> <p>๕. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานในภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย</p> <p>๖. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์</p>



โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดต. ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโท</p> <p>๖. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอในการให้บริการ</p> <p>๔. ความก้าวหน้าในอาชีพมีน้อย</p> <p>๕. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารองรับ</p>

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง นำมาวิเคราะห์แล้วพิจารณากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จำเป็นต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่างกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก  
๓ กอง ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ๑๗ อัตรา พนักงานครูส่วนตำบล ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๕ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่างมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากจากเดิมและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการทื่องค์กรบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็น ภารกิจอยู่ในฝ่าย หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมาก พอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลทำอ่างมีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านการงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินอยู่ในความรับผิดชอบของกองคลัง เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในเข้าในโครงสร้างอบต.

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b>	<b>๑. สำนักปลัด อบต.</b>	
<b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	<b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ	
<b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต.	<b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ <u>งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี</li> </ul>	<p>๑.๔ <u>งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี</li> </ul>	
<p>๑.๕ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตร</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul>	<p>๑.๕ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตร</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul>	
<p>๑.๖ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	<p>๑.๖ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p>	
<p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul>	<p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul>	
<p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	<p>๒.๒ <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	
<p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหาร จัดการบ้านเมือง ที่ดี</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>- งานเบิกจ่าย - พสดุ (ฯลฯ)</li> </ul>	<p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> <li>- งานจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>- งานเบิกจ่าย - พสดุ (ฯลฯ)</li> </ul>	
<p>๒.๕ <u>งานการคลัง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ</li> <li>- การควบคุมการรับการจ่าย</li> <li>- งานควบคุมเงินกู้เงินสะสม</li> <li>- งานควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ</li> </ul>	<p>๒.๕ <u>งานการคลัง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ</li> <li>- การควบคุมการรับการจ่าย</li> <li>- งานควบคุมเงินกู้เงินสะสม</li> <li>- งานควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p>	
<p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul>	<p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul>	
<p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul>	<p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul>	
<p>๓.๓ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> <li>- งานควบคุมมลพิษ</li> <li>- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานติดตามตรวจสอบ</li> </ul>	<p>๓.๓ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> <li>- งานควบคุมมลพิษ</li> <li>- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานติดตามตรวจสอบ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้า - งานประปา ๓.๕ งานธุรการ	๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้า - งานประปา ๓.๕ งานธุรการ	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>	
๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐาน การศึกษา	๔.๑ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานแผนและโครงการ - งานงบประมาณ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐาน การศึกษา	
๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</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	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
-	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	
-	- งานตรวจสอบภายใน	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดอบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑	๑			(ว่าง)
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑๙</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		<b>กองช่าง (๐๕)</b>						
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์บรรทุกนอกประสงค์เท ท้ายติดเครนและกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑				
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑				
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง</b>								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	(ว่าง)
<b>รวม</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑๗</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๖</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น  
 องค์กรบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ให้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายที่องค์กรบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ  
 จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำ ตามที่กฎหมายกำหนดดังนี้

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (บาท)			ค่าใช้จ่ายรวม (บาท)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำตำแหน่ง		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๖๔,๐๐๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๘,๕๐๐)
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๒๒,๐๐๐	๑๒๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๓,๕๐๐)
๓	นิติกร	ชก.	๑	๒๖๙,๔๘๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๓๐,๗๕๐)
๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๒๒๙,๗๖๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๗,๕๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๙,๖๘๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๘,๐๓๐)
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๖,๕๖๐)
๘	ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๙๙,๘๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๖๕๐)
๙	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๒๗๔,๐๘๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๒,๘๔๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๖,๖๕๐)
๑๑	คนงาน	-	๓	๒๒๔,๐๐๐	-	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	(๙,๐๐๐)
<b>กองคลัง (๐๔)</b>															
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๒๕,๗๒๐	๕๒๕,๐๐๐	๕๒๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๖๖,๓๑๐)
๑๓	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๘,๖๘๐)
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๔,๕๘๐)
๑๕	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๒๘๕,๘๘๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๓,๘๒๐)
๑๖	เจ้าหน้าที่งานหัตถ์	ชง.	๑	๒๘๕,๘๘๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๓,๘๒๐)
๑๗	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่	-	๑	๑๕๗,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๒๕๐)
<b>กองช่าง (๐๕)</b>															
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๒๖,๗๒๐	๕๒๕,๐๐๐	๕๒๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๗,๕๘๐)
๑๙	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๒๔,๐๑๐)
๒๐	พนักงานช่าง	-	๑	๑๕๔,๕๖๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๘๘๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๓,๗๒๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๘๘๐)
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๕๓,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๑๖,๗๕๐)
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๙,๐๐๐)
(รถยนต์นอกงบประมาณที่หักยอดครุภัณฑ์และรถประจำทาง)															

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้รับช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (บาท)			ค่าใช้จ่ายรวม (บาท)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (บาท)	เงินประจำ ตำแหน่ง		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๗)	ต้น	๑	๓๖๖,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๓,๔๐๐	๔๔๕,๗๒๐	๔๕๗,๐๔๐	(๑๐,๒๒๐)
๒๕	ผู้บริหารงานการศึกษา (นักวิชาการศึกษา)	ชก.	๑	๒๕๙,๖๔๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๐๐	๑๒,๑๐๐	๑๒,๑๐๐	๓๑๓,๖๔๐	๓๒๕,๗๔๐	๓๓๗,๘๔๐	(๒๕,๕๗๐)
๒๖	พนักงานจ้าง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๕,๐๐๐)
๒๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลยี่งอ	คศ.๒	๑	-	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๘	ครู	คศ.๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๙	ครู	คศ.๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๐	พนักงานจ้าง	คศ.๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๔๐๐	๑๙๔,๔๐๐	(๗) งบอุดหนุน (๕,๐๐๐)
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๑๐๘,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบอุดหนุน (๕,๐๐๐)
๓๓	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบอุดหนุน (๕,๐๐๐)
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ/ชก	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	(๗) งบอุดหนุน (๕,๐๐๐)
(๔)	รวม		๓๔	๗,๕๒๙,๗๖๐	-	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณการจ่ายประจำปี																

หมายเหตุ

ยอดอ้างอิง จัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

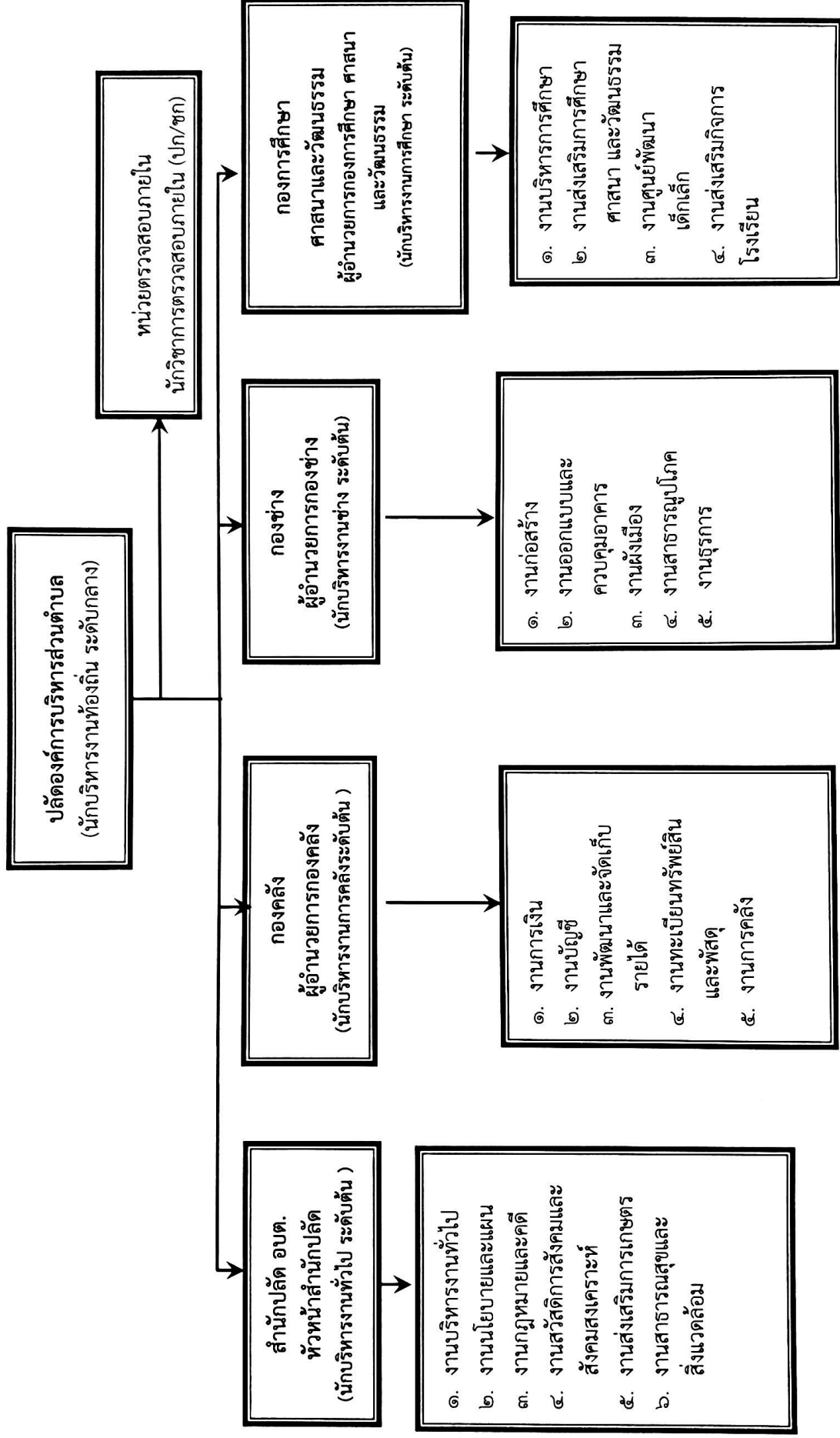
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท = (๓๓,๖๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๓,๖๐๐,๐๐๐ = ๓๕,๒๘๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

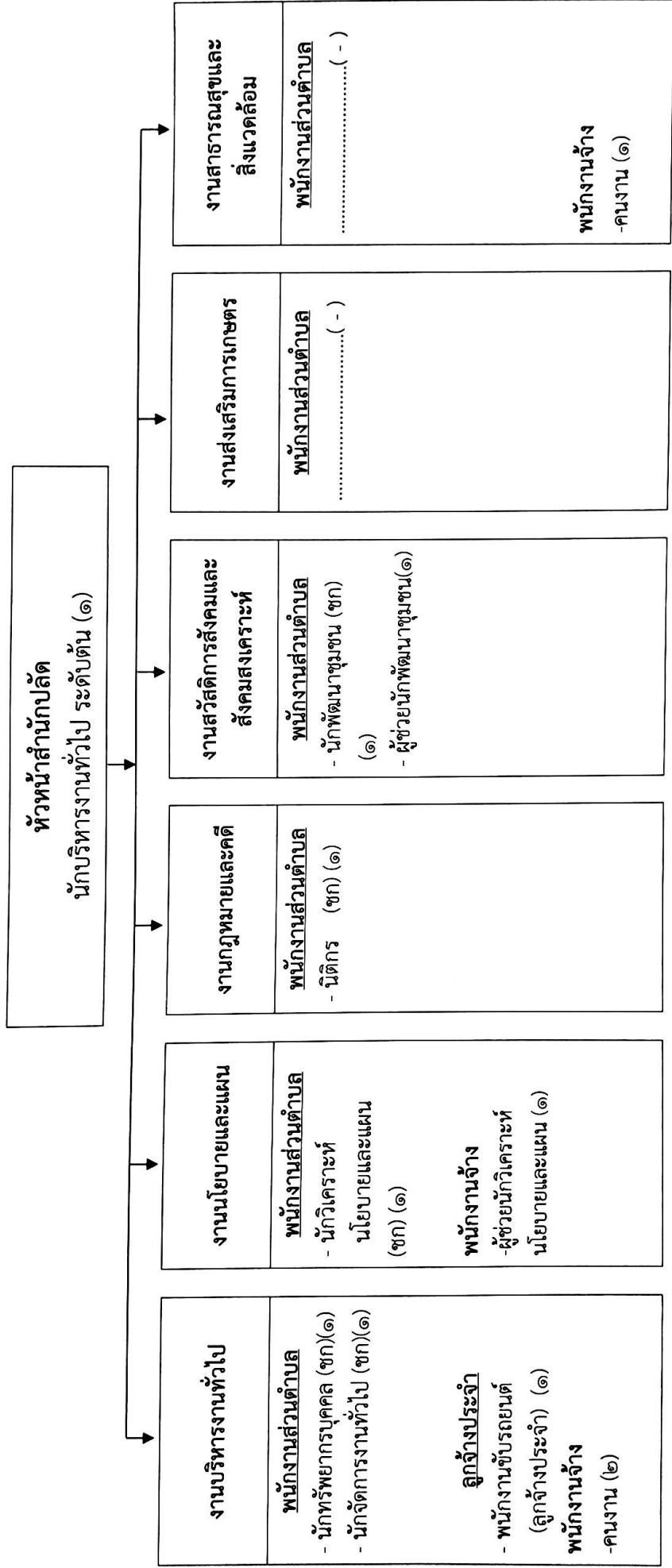
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๕,๒๘๐,๐๐๐ บาท = (๓๕,๒๘๐,๐๐๐ X ๕%) + ๓๕,๒๘๐,๐๐๐ = ๓๗,๐๔๔,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

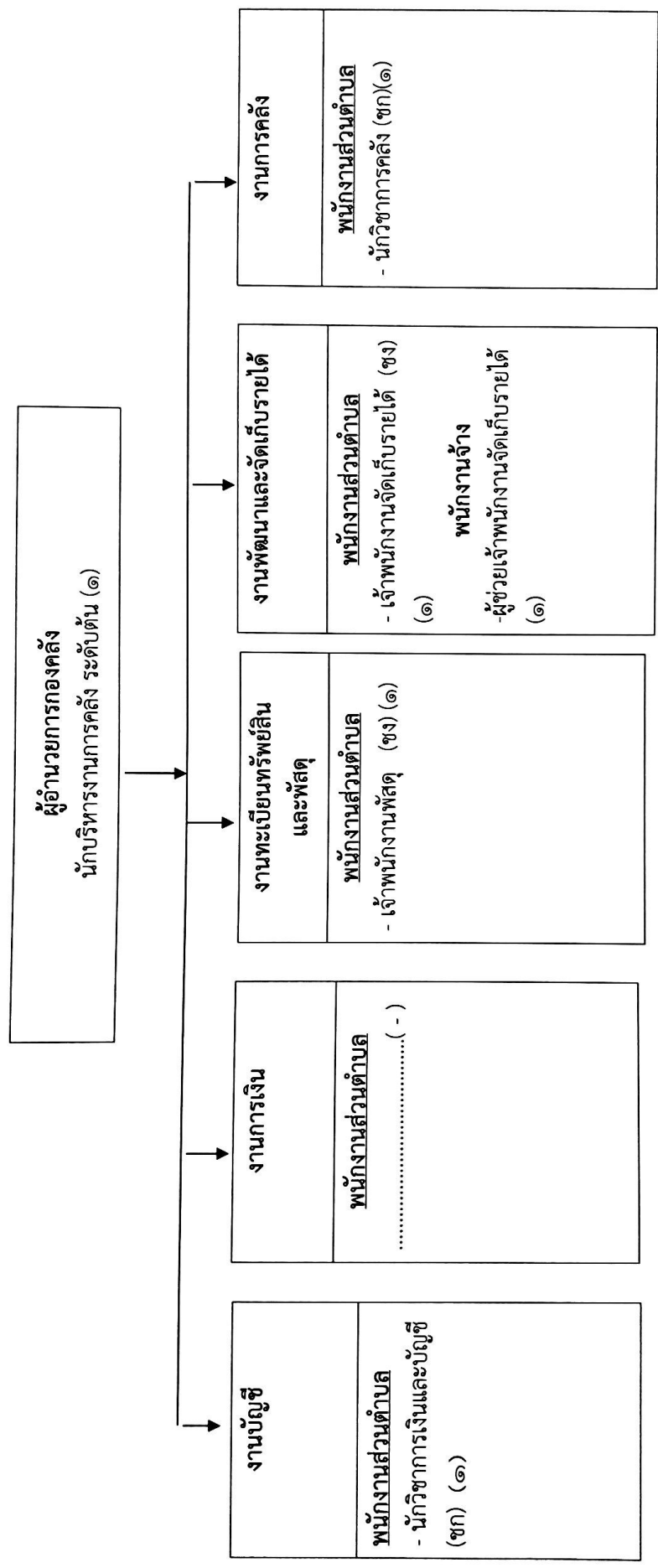
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ประจําพหุสภมัญญ



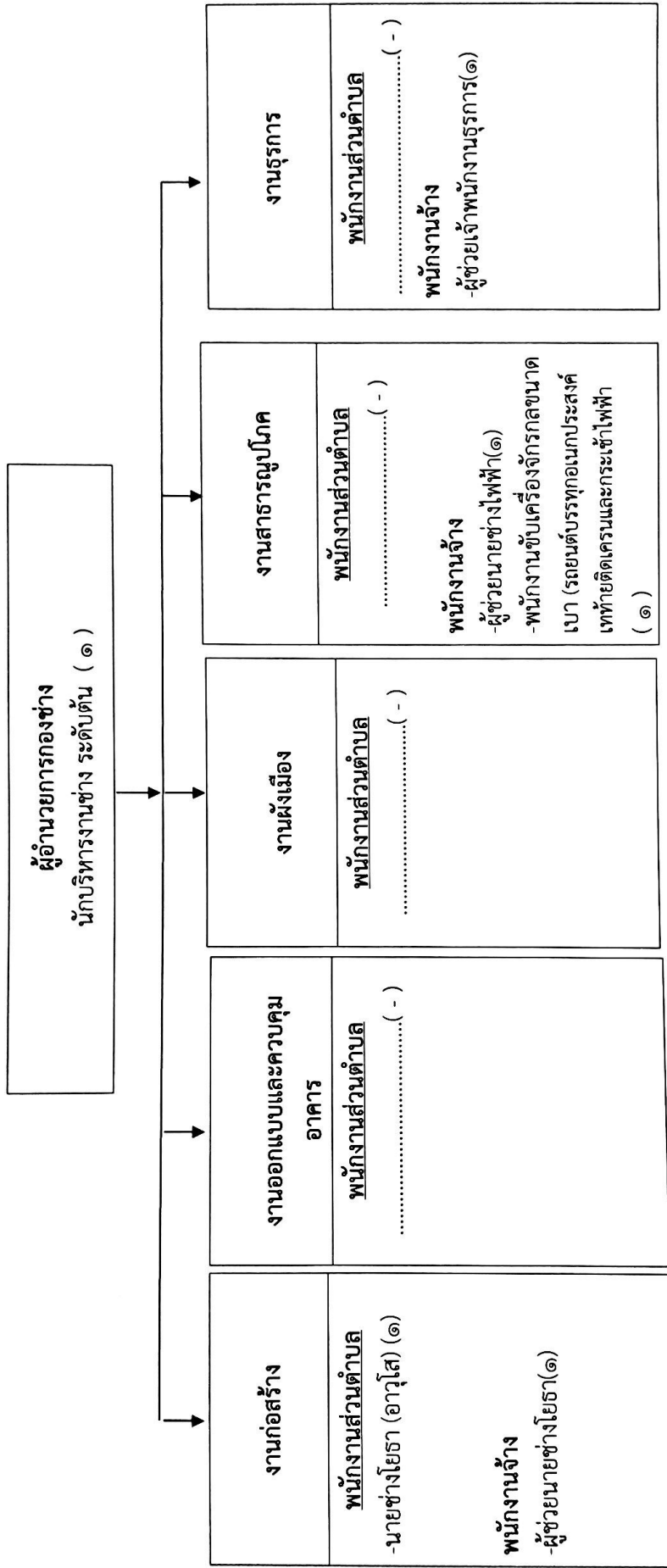
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง



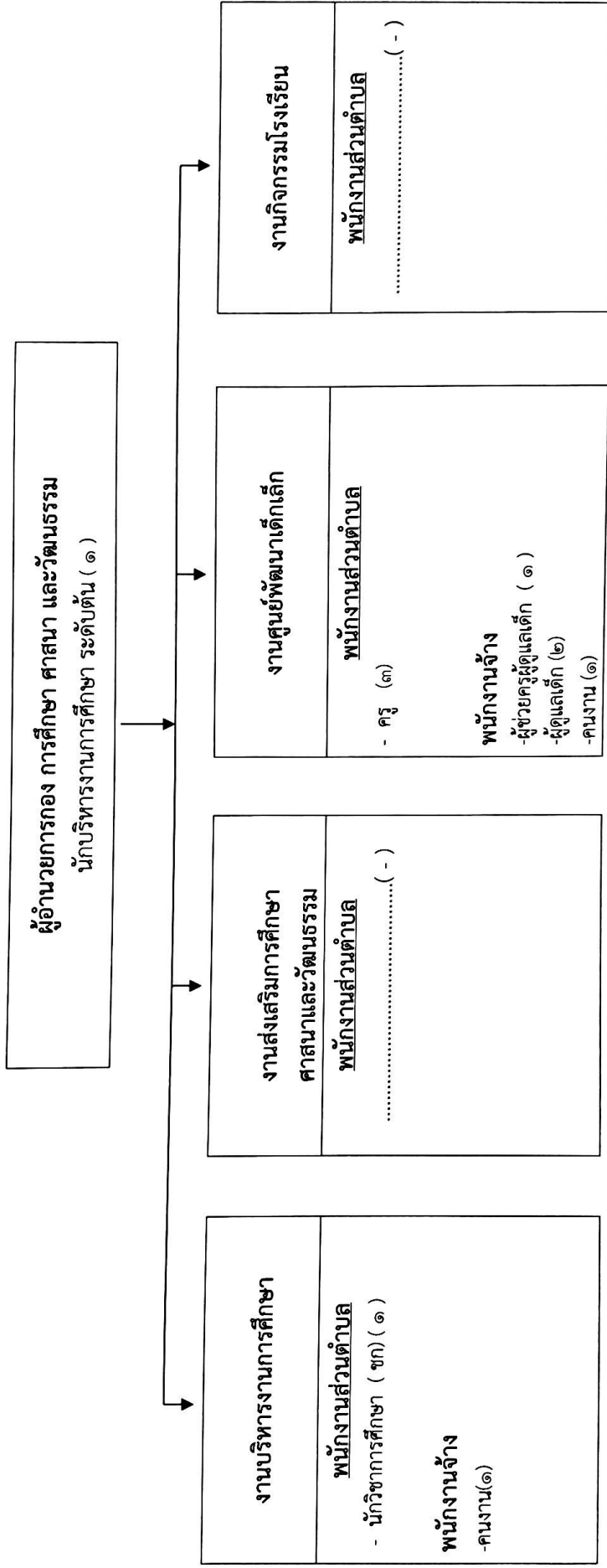
โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง



## โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

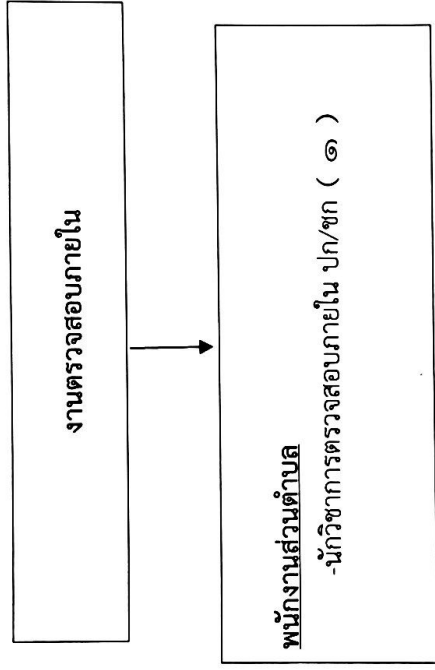


โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง





โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรากำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง					ประเภท
๑	นายอภิชาติ ชุ่มวงจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหาร	กลาง	๒๐-๓๐-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บริหาร	กลาง	๕๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๖๖,๐๐๐
<b>ส่วนปัด</b>													
๒	นางสายรุ้ง โนนใหม่	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๒๐-๓๐-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	อำนวยการ	ต้น	๒๐-๓๐-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	อำนวยการ	ต้น	๕๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๔,๗๒๐
๓	นางสาวสุภาพร ผลงานดี	นิติศาสตร์บัณฑิต (นิติศาสตร์)	๒๐-๓๐-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก	๒๐-๓๐-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๘๒๐x๑๒)	-	๓๖๙,๔๘๐
๔	นายสนวนศักดิ์ สารภาพ	รัฐศาสตรบัณฑิต (ทฤษฎีและเทคนิคการรัฐศาสตร์)	๒๐-๓๐-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๒๐-๓๐-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	๓๒๙,๗๖๐
๕	นางมะลิวิทย์ ฉิมรงค์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓๐-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก	๒๐-๓๐-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐
๖	นางสาวสิพลอย ประกอบผล	รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓๐-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ชก	๒๐-๓๐-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	วิชาการ	ชก	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	๓๓๖,๓๖๐
๗	นางสาวสมร ปรอยกรโทก	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารการพิมพ์กับสิ่งพิมพ์)	๒๐-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก	๒๐-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	๓๑๗,๕๒๐
<b>อุกฤษประมวดี</b>													
๘	นายสุชิน บุญกระโทก	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๔๙,๘๐๐ (๑๖,๕๕๐x๑๒)	-	๑๔๙,๘๐๐
๙	พนักงานจ้าง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (มนุษยศาสตร์สื่อสารมวลชน)	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๗๕,๐๘๐ (๒๒,๕๘๐x๑๒)	-	๒๗๕,๐๘๐
๑๐	-	-	-	-	-	-	-	ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๑๑	นางสาวชญู ปลื้มกระโทก	ม.๖	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นางสาวสอึ้ง อยู่ทะเล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายศุภฤกษ์ ปู่กระโทก	ม.๖	-	พนักงาน	-	-	-	พนักงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	คุณวุฒิ	การขออัตรากำลังเดิม				การขออัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ				
<b>กองคลัง</b>														
๑๔	นางสุปราณี เบ็ญจระโท	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๕๕,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐.๕๕)	๕๕,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐.๕๕)		๕๕,๐๐๐.๕๕
๑๕	นางสาวนิภากรมณ อภามระโท	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก	๓๕,๖๐๐ (๒๕,๖๐๐.๕๕)	๓๕,๖๐๐ (๒๕,๖๐๐.๕๕)		๓๕,๖๐๐.๕๕
๑๖	นางสุระ ปรีดีกระโท	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก	๒๐,๘๘๐ (๒๐,๘๘๐.๕๕)	๒๐,๘๘๐ (๒๐,๘๘๐.๕๕)		๒๐,๘๘๐.๕๕
๑๗	นางอรานันท์พิศ หึงพิศนัน	ปวส. (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	ทั่วไป	ชง	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	ทั่วไป	ชง	๒๐,๘๘๐ (๒๐,๘๘๐.๕๕)	๒๐,๘๘๐ (๒๐,๘๘๐.๕๕)		๒๐,๘๘๐.๕๕
๑๘	นางนิตยา สุคันธา	ปวส. (การบัญชี)	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง	๒๐,๘๘๐ (๒๐,๘๘๐.๕๕)	๒๐,๘๘๐ (๒๐,๘๘๐.๕๕)		๒๐,๘๘๐.๕๕
๑๙	พญ.ณชนก													
๑๙	นางสาวอมรา ชุ่มพระ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้อื่น (การบัญชี)				ผช.จพง.จัดเก็บรายได้อื่น			๑๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐.๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐.๕๕)		๑๕,๐๐๐.๕๕
<b>กองช่าง</b>														
๒๐	นายวิจิตรพร ป้อมหิน	เทคโนโลยีบัณฑิต การจัดการผังเมือง	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๕๕,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐.๕๕)	๕๕,๐๐๐ (๕๕,๐๐๐.๕๕)		๕๕,๐๐๐.๕๕
๒๑	นายชาญณรงค์ โพธิ์กระโท	เทคโนโลยีบัณฑิต การจัดการผังเมือง	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อภา๓	๒๐-๓-๐๕-๕๐๖๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อภา๓	๒๕,๘๐๐ (๒๕,๘๐๐.๕๕)	๒๕,๘๐๐ (๒๕,๘๐๐.๕๕)		๒๕,๘๐๐.๕๕
๒๒	พญ.ณชนก													
๒๒	นางสาวปัทมา เบริณกระโท	ปวส. (การบัญชี)		ผช.จพง.ธุรการ				ผช.จพง.ธุรการ			๑๕,๕๕๐ (๑๕,๕๕๐.๕๕)	๑๕,๕๕๐ (๑๕,๕๕๐.๕๕)		๑๕,๕๕๐.๕๕
๒๓	นายอชิต ปรีดีกระโท	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)		ผช.นายช่างไฟฟ้า				ผช.นายช่างไฟฟ้า			๑๕,๖๐๐ (๑๕,๖๐๐.๕๕)	๑๕,๖๐๐ (๑๕,๖๐๐.๕๕)		๑๕,๖๐๐.๕๕
๒๔	นายประทีป กริณะโท	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)		ผช.นายช่างโยธา				ผช.นายช่างโยธา			๑๕,๖๐๐ (๑๕,๖๐๐.๕๕)	๑๕,๖๐๐ (๑๕,๖๐๐.๕๕)		๑๕,๖๐๐.๕๕
๒๕	นายไธส บัวกระโท	น.บ		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์เบนประสมค์เท ท้ายตีความและกระเช้าไฟฟ้า)				พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์เบนประสมค์เท ท้ายตีความและกระเช้าไฟฟ้า)			๑๐,๕๐๐ (๑๐,๕๐๐.๕๕)	๑๐,๕๐๐ (๑๐,๕๐๐.๕๕)		๑๐,๕๐๐.๕๕



องค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

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

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง “การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล”

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุกๆ ด้านและต่อเนื่องตามแนวทางข้างต้น การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่าง กำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีไว้ดังนี้

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

จริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ

“จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่าง กำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นจรรยาบรรณ จึงถือว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ศีลธรรม ที่แต่ละอาชีพ กำหนดขึ้น 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 พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเอง ให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้ง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ โดยเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ ตามที่ทางราชการจัดให้

## ๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ สุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ เช่น ให้การบริการแก่ประชาชนผู้รับบริการอย่างเสมอภาค

๒.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการไม่ใช่เห็นแก่นายกริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ เช่น ต้องมาปฏิบัติงานตรงเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## ๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนอง

๓.๓ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มนุษย์สัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

## ๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

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



๔.๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ที่ประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

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

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่างจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสวิต ฝ่ายกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง  
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงขอประกาศให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ไว้ดังนี้

๑. **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร การดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไปมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานธุรการ งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- งานเลือกตั้ง
- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานกิจการสภา
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๒ งานนโยบายและแผนมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

๑.๓ งานกฎหมายและคดีมีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติ อบต.

๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาสตรี

๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร

๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำแผนที่ภาษี การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัสดุต่าง ๆ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๒.๑ งานการเงิน

- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒.๒ งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- จัดทำทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานจัดซื้อจัดจ้าง
- งานเบิกจ่าย - พัสดุ (ฯลฯ)

๒.๕ งานการคลัง

- งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ
- การควบคุมการรับการจ่าย
- งานควบคุมเงินกู้เงินสะสม
- งานควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ การสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งงานภายในออกเป็น ๕ งาน คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ

๓.๓ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง
- งานควบคุมมลพิษ
- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม
- งานติดตามตรวจสอบ

๓.๔ งานสาธารณูปโภค

- งานไฟฟ้า
- งานประปา

๓.๕ งานธุรการ

๕.กองการศึกษา มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการจัดการศึกษาทุกระบบ ทุกระดับ การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรอง เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ การศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา แบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งาน คือ ดังนี้

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานแผนและโครงการ
- งานงบประมาณ
- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม
- งานการศึกษาอนุรักษณ์และตามอัธยาศัย

๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานติดตามและประเมินผล

๔.๔ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน

- งานข้อมูล
- งานประสานกิจกรรม
- งานส่งเสริมการศึกษา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารรับเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชีงานตรวจสอบพัสดุ และการเก็บรักษางานตรวจสอบทรัพย์สินและการประโยชน์จากทรัพย์สินองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งงานในหน่วยภายในออกเป็น ๑ งานคือ

๕.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

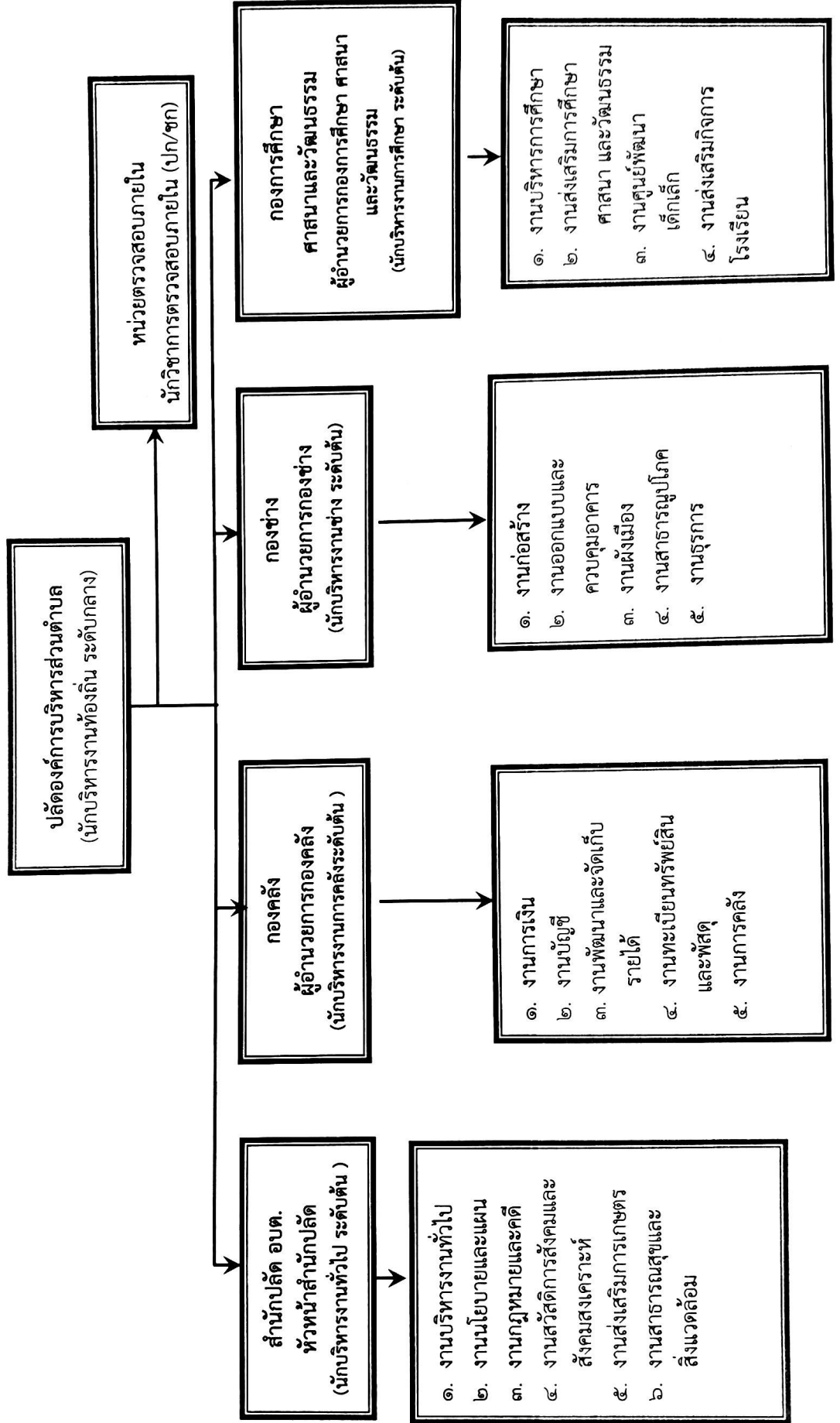
ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายสวิต ฝ่ายกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ประเภทสามัญ







คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง

ที่ ๒๑๓ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง ดังนี้

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง         | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง        | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด                        | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปีและให้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

( นายสวิต ฝ่ายกระโทก )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอ่าง