



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาว

อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ มีอำนาจและหน้าที่พัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และประกอบกับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาวจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๓ ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.จังหวัดลำปาง) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาว

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว สามารถวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อปฏิบัติ ภารกิจและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว๋าว ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว๋าว ตามพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว๋าว

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่ามีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่า ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) เส้นทางคมนาคมไม่สะดวกและน้ำท่วมขัง
- ๒) น้ำสำหรับอุปโภคและบริโภคไม่เพียงพอ
- ๓) แหล่งน้ำต้นเขินและขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร
- ๔) แสงสว่างภายในหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๒.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า, ไฟป่า, ปัญหาหมอกควัน
- ๒) ปัญหาวัชพืช , ลักลอบสัตว์น้ำในฤดูวางไข่
- ๓) น้ำกัดเซาะตลิ่งพัง

๓.ปัญหาด้านสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๑) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ, ไม่ติดต่อ
- ๒) เด็กได้รับสารอาหารไม่เพียงพอ
- ๓) ปัญหาสวัสดิการผู้สูงอายุ, คนพิการ, ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
- ๔) ปัญหาครอบครัวคว่ำแตกแยก, ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง, การมีวัยรุ่นของเด็กวัยรุ่น, ปัญหายาเสพติด
- ๕) ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๖) ปัญหาเยาวชนไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับการสืบทอด
- ๗) ปัญหาคุณภาพการศึกษา
- ๘) ปัญหาด้านสุขภาพ, ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการออกกำลังกาย
- ๙) ไม่มีสถานที่จัดประชุมและจัดกิจกรรมภายในหมู่บ้าน
- ๑๐) ไม่มีเมรุและศาลาป่าช้า
- ๑๑) การสื่อสารไม่ทั่วถึง

๔.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ขาดแคลนรายได้,รายได้ไม่เพียงพอ,ว่างงาน
- ๒) ขาดตลาดรองรับสินค้าการเกษตร,ผลิตภัณฑ์ชุมชน
- ๓) ปัญหาแมลงทำลายผลผลิตทางการเกษตร
- ๔) ขาดทุนในการประกอบอาชีพ
- ๕) ไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้าชุมชนและผลิตสินค้าชุมชน
- ๖) แหล่งท่องเที่ยวไม่ได้รับการพัฒนา

๕.ปัญหาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

- ๑) การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง
- ๒) การบริการประชาชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนคสล.
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนลาดยาง
- ๑.๓ ก่อสร้างถนนลูกรัง
- ๑.๔ ก่อสร้างสะพาน
- ๑.๕ ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม
- ๑.๖ ก่อสร้างรางระบายน้ำ
- ๑.๗ ก่อสร้าง/วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๘ ซ่อมแซมทางระบายน้ำ
- ๑.๙ ก่อสร้างประปาหมู่บ้าน
- ๑.๑๐ ก่อสร้างถังเก็บน้ำใส,ถังกรองน้ำ
- ๑.๑๑ ก่อสร้างประปาภูเขา
- ๑.๑๒ ซ่อมแซม ปรับปรุงระบบประปา
- ๑.๑๓ ก่อสร้างทำนบดิน/อ่างเก็บน้ำ/คลองส่งน้ำ/รางรินส่งน้ำ/พรางลำเหมือง/พรางกั้นดิน/ดาดลำเหมือง, ก่อสร้างปรับปรุงพื้นฟูฝาย, ขุดลอกลำห้วย/ลำน้ำ/สระน้ำ, วางท่อ PVC
- ๑.๑๔ ขุดเจาะบาดาลเพื่อการเกษตร
- ๑.๑๕ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟกิ่ง

๒.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกป่า
- ๑.๒ จัดอบรมดับไฟป่า
- ๑.๓ กำจัดวัชพืชตามแหล่งน้ำต่าง ๆ
- ๑.๔ ปลอยพันธ์ปลา
- ๑.๕ ก่อสร้างฝายแม้ว
- ๑.๖ ก่อสร้างอาคารป้องกันตลิ่งพัง

๓.ปัญหาด้านสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๑.๑ ป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก, ไข้หวัดนก, โรคพิษสุนัขบ้า
- ๑.๒ ป้องกันและแก้ไขโรคเอดส์
- ๑.๓ จัดอบรมให้ความรู้และส่งเสริมสุขภาพประชาชน
- ๑.๔ จัดหาอาหารกลางวัน, อาหารเสริม(นม)
- ๑.๕ ส่งเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ .ผู้ป่วยเอดส์
- ๑.๖ สร้างที่อยู่อาศัยแก่ผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๗ สนับสนุนทุนการศึกษา และอุปกรณ์การเรียน
- ๑.๘ ส่งเสริมให้มีอาสาสมัครดูแลและช่วยเหลือคนพิการ
- ๑.๙ ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
- ๑.๑๐ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด
- ๑.๑๑ ส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มสตรี
- ๑.๑๒ ส่งเสริมการสร้างความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สิน, อบรมอพพร. ,ตำรวจบ้าน, ทีมกู้ภัย
- ๑.๑๓ จัดทำแผนและฝึกซ้อมป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑๔ จัดหาอุปกรณ์สื่อสาร, เครื่องมือจราจร
- ๑.๑๕ จัดกิจกรรมทางศาสนา, ประเพณีท้องถิ่น, รัฐพิธี
- ๑.๑๖ อบรมพุทธมามะกะ, บรรพชาสามเณร, ค่ายพุทธบุตร
- ๑.๑๗ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑.๑๘ สนับสนุนหน่วยงานในการจัดงานรัฐพิธี และประเพณีต่าง ๆ
- ๑.๑๙ สนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน
- ๑.๒๐ ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก สนับสนุนสื่อการเรียนการสอน
- ๑.๒๑ ส่งเสริมนักเรียนที่ด้อยโอกาส, จ้างนักศึกษาช่วงปิดเทอม
- ๑.๒๒ จัดสร้างศูนย์การเรียนรู้ชุมชนพร้อมอุปกรณ์การเรียนรู้
- ๑.๒๓ มอบอุปกรณ์กีฬาแก่หมู่บ้าน
- ๑.๒๔ ส่งเสริมและจัดการแข่งขันกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๒๕ ก่อสร้างศาลาอเนกประสงค์
- ๑.๒๖ ก่อสร้างเมรุ และศาลาปาชา เทศคอนกรีตลานปาชา
- ๑.๒๗ ปรับปรุงระบบกระจายเสียงหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน

๔.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ส่งเสริมอาชีพ
- ๑.๒ ส่งเสริมการตลาด, พัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ฯ
- ๑.๓ ส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ, ผลิตภัณฑ์ชีวภาพ
- ๑.๔ จัดตั้งกลุ่มสวัสดิการต่าง ๆ, สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สำหรับกลุ่มอาชีพ
- ๑.๕ ก่อสร้างอาคารแสดงและจำหน่ายสินค้า
- ๑.๖ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบล

๕. ปัญหาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

- ๑.๑ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ
- ๑.๒ จัดอบรมทัศนศึกษาดูงานแก่คณะผู้บริหาร,ส.อบต.,ผู้นำชุมชน,พนักงานอบต.
- ๑.๓ จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอต่อการบริหารงาน
- ๑.๔ จัดประชุมประชาคม
- ๑.๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจการของ อบต.
- ๑.๖ พัฒนาระบบการบริการประชาชน จัดกิจกรรม ๕ ส
- ๑.๗ จัดบริการประชาชนนอกสถานที่
- ๑.๘ ก่อสร้างอาคารบริการประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาว

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี ๔ แนวทาง คือ

- ๑.๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน
- ๑.๒) การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ๑.๓) ไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔) การผังเมือง

๒) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี ๒ แนวทาง คือ

- ๒.๑) การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๒) การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๓) ด้านการพัฒนาสังคม มี ๕ แนวทาง คือ

- ๓.๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๒) การศึกษา
- ๓.๓) การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๔) การป้องกัน การรักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๓.๕) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๔) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ มี ๓ แนวทาง คือ

- ๔.๑) การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- ๔.๒) การส่งเสริมการตลาด และการใช้สินค้าท้องถิ่น
- ๔.๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕) ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร มี ๒ แนวทาง คือ

- ๕.๑) การพัฒนาบุคลากร
- ๕.๒) การปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

พันธกิจการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่า

๑. จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๒. พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะอื่นๆ
๓. ส่งเสริมด้านอาชีพของประชาชนให้สามารถพึ่งตนเองได้
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
๕. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์และฟื้นฟูดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๗. พัฒนาการเกษตรอย่างยั่งยืนสู่ชุมชนพอเพียง
๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้านการศึกษา สาธารณสุข สวัสดิการสังคม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๙. อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. พัฒนาการเมือง และการบริหาร

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อให้ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๒. เพื่อให้ประชาชนมีการคมนาคมสะดวก รวดเร็ว มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอย่างทั่วถึง
๓. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพ และรายได้สามารถพึ่งตนเองได้
๔. เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนตำบลทุก ๆ หมู่บ้าน
๕. เพื่อให้ประชาชนมีทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์
๖. เพื่อให้มีแหล่งท่องเที่ยว และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีขึ้น
๗. เพื่อเป็นชุมชนแห่งการเกษตรปลอดสารพิษและอินทรีย์แบบยั่งยืนสู่ชุมชนพอเพียง
๘. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีการศึกษาที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๙. เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป
๑๐. เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว้าว

ที่	แนวทางการพัฒนา	ยุทธศาสตร์
๑	แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการ แนวทางที่ ๒ การพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน แนวทางที่ ๓ การไฟฟ้าสาธารณะ แนวทางที่ ๔ การวางผังเมือง	ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒	แนวทางที่ ๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม แนวทางที่ ๒ การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓	แนวทางที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส แนวทางที่ ๒ การศึกษา แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น แนวทางที่ ๔ การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน แนวทางที่ ๕ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน	ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔	แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้าท้องถิ่น แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว	ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
๕	แนวทางที่ ๑ การพัฒนาบุคลากร แนวทางที่ ๒ การปรับปรุง การพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน	ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

ดำเนินการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสภาวะภายในท้องถิ่นซึ่งเป็นการประเมินสถานภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวในปัจจุบัน โดยใช้เทคนิค SWOT analysis ในการวิเคราะห์ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (S:Strenght) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านภารกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้จัดสรรงบประมาณให้มากเป็นอันดับแรก ๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ๓. ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการช่วยดูแลติดตามตรวจสอบ	๑. บุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติมีไม่เพียงพอ ๒. โครงสร้างพื้นฐานยังบริการประชาชนได้ไม่ทั่วถึง ๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat = T)
๑. ได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อบจ.ลำปาง กรมชลประทาน สนง.ทรัพยากรบาดาล และ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น	๑. ระเบียบ กฎหมาย วิธีปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลง ๒. สถานการณ์ทางการเมือง เศรษฐกิจ ทางภาครัฐทำให้งบประมาณอุดหนุนมีการเปลี่ยนแปลง ๓. การบริหารงานของท้องถิ่นมีความเสี่ยงเนื่องจากการตีความของตัวบทกฎหมายของท้องถิ่นและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินบางครั้งมักจะสวนทางกัน

๒) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านสิ่งแวดล้อม

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (S:Strenght) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
๑. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ มีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์	๑. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะที่มีมาตรฐาน ๒. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ แหล่งน้ำ แต่มีปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats = T)
<p>๑. นโยบายภาครัฐมุ่งเน้นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดที่เน้นการท่องเที่ยวเป็นโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเริ่มขาดแคลนด้วยภัยธรรมชาติ</p> <p>๒. ปัญหาหมอกควันไฟ และการลักลอบเผาในที่สาธารณะ</p>

๓) การวิเคราะห์ Swot ด้านสังคม

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<p>๑. เป็นชุมชนที่เป็นแบบชนบทดั้งเดิมมีความเป็นเครือญาติและมีความเอื้ออาทรต่อกัน</p> <p>๒. มีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นล้านนาที่งดงาม</p> <p>๓. เป็นพื้นที่ที่ไม่เสี่ยงต่อสาธารณภัย เช่นโคลนถล่ม น้ำท่วมขังในเวลานาน</p> <p>๔. มีเจ้าหน้าที่ภายใน อบต. ท่งกว่ามีความรู้ด้านสาธารณสุข</p> <p>๕. มีกลุ่มของผู้มีจิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชนในตำบล เช่น กลุ่มพัฒนาคุณภาพชีวิต กลุ่มอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มอาสาสมัครดูแลและช่วยเหลือคนพิการ กลุ่มองค์กรชุมชนตำบลท่งกว่า กลุ่ม อสม. ที่มีการทำงานอย่างจริงจัง</p>	<p>๑. ขาดการสืบทอดศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เด็กเยาวชนรุ่นหลัง ๆ</p> <p>๒. การย้ายถิ่นของวัยแรงงานทำให้ในชุมชนมีวัยพึ่งพิงเป็นจำนวนมาก</p> <p>๓. บางพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาดได้ง่ายและรวดเร็ว เช่น การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก</p> <p>๔. ประชาชนขาดความร่วมมือในการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง</p> <p>๕. ประชาชนบางคนยากจน ยากไร้และด้อยโอกาสมาก</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats = T)
<p>๑. มีหน่วยงานให้บริการด้านสุขภาพในพื้นที่</p> <p>๒. มีหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่และที่ใกล้เคียงให้การสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๓. ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ในการช่วยเหลือผู้ยากจน ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เช่น สนง.พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พัฒนาชุมชนอำเภอเมืองปาน ฯลฯ</p> <p>๔. นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๕. ผู้นำชุมชนและแกนนำชุมชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในเรื่องพัฒนาคุณภาพชีวิตและพร้อมสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ อบต.</p>	<p>๑. สถานการณ์โรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่</p> <p>๒. ระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับงานสวัสดิการบางฉบับมีการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรเกิดอุปสรรคในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น</p> <p>๓. ประชาชนบางคนไม่ให้ความร่วมมือ และความเข้มแข็งของชุมชนมีน้อย ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้</p>

๔) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านเศรษฐกิจ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
<p>๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์</p> <p>๒. มีพื้นที่การเกษตรค่อนข้างมาก</p> <p>๓. กลุ่มอาชีพเกิดขึ้นในชุมชน เช่น กลุ่มคนพิการผลิตดอกไม้ ทำปุ๋ยจากไส้เดือนดิน</p> <p>๔. ตำบลบ้านทุ่งกว่ามีตลาดภายในสำหรับกลุ่มอาชีพบางกลุ่ม เช่น กลุ่มคนพิการตำบลทุ่งกว่า</p> <p>๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในพื้นที่ ได้แก่ ถ้ำ อ่างเก็บน้ำ โครงการพระราชดำริฯ</p>	<p>๑. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๓. การเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และไม่ครบวงจร</p> <p>๔. กลุ่มอาชีพขาดทักษะและมีฝีมือ</p> <p>๕. ้วยแรงงานออกไปทำงานนอกพื้นที่</p> <p>๖. ผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร</p> <p>ขาดการส่งเสริมด้านการตลาดและพื้นที่ทางเศรษฐกิจมีน้อย</p> <p>๗. แหล่งท่องเที่ยวยังขาดการพัฒนาและดูแลเอาใจใส่อย่างต่อเนื่องและจริงจัง</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat = T)
<p>๑. มีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนด้านอาชีพ เช่น สนง.การเกษตรอำเภอ ปศุสัตว์ สนง.พัฒนาชุมชนอำเภอ เป็นต้น</p> <p>๒. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจชุมชน/ครัวเรือน</p> <p>๓. ในพื้นที่มีโครงการพระราชดำริ บ้านทุ่งจี้ อยู่ในพื้นที่ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่บางส่วนได้รับประโยชน์โดยเข้ารับการฝึกอาชีพ ส่งเสริมรายได้ให้กับครอบครัว</p> <p>๔. มีสถานีวิทย์ชุมชนในพื้นที่</p>	<p>๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</p> <p>๒. ปัญหาเรื่องโรคระบาดในพืช</p> <p>๓. สถานการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่ทวีความรุนแรงขึ้น</p> <p>๔. การเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ภาคการเกษตร</p> <p>๕. กระแสโลกาภิวัตน์</p>

๕) การวิเคราะห์ Swot ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Analysis)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
<p>๑. มีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณ การจัดเก็บรายได้ และยังได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลอีกจำนวนหนึ่ง</p> <p>๒. มีโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อนทำให้การบริหารงานง่ายและรวดเร็ว</p> <p>๓. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่ามีความรู้ความสามารถตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและให้บริการที่รวดเร็ว</p> <p>๔. อาคาร สถานที่และพื้นที่ในการบริการมีกว้างขวาง</p>	<p>๑. บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. การประสานงานระหว่างส่วนราชการทั้งในพื้นที่ตำบล อำเภอและจังหวัด ยังขาดประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ประชาชนยังขาดความสนใจ และการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานและกิจการของ อบต.</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats = T)
๑. มีสถาบันทางการศึกษาที่ให้บริการด้านวิชาแก่เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติราชการฟรี เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	๑. มีภารกิจที่พร้อมที่จะถ่ายโอนหลายอย่างที่จะถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปริมาณมากแต่ภารกิจนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีงบประมาณและทรัพยากรบุคคลในการดำเนินการ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอก จากปัญหาการเปลี่ยนแปลงจากสังคมและเศรษฐกิจทั้งระดับชาติย่อมมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีส่วนและอิทธิพลต่อการพัฒนาท้องถิ่น สังคม เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนกระแสโลกาภิวัตน์ที่เห็นได้ชัดเจนและมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๑) **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีการเกิดกระบวนการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว การไฟฟ้าที่ตอบสนองได้อย่างทันท่วงทีและจำเป็นต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ประชาชนมักคุ้นเคยและต้องได้รับการตอบสนอง จึงทำให้การพัฒนาท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างมาก

๒) **ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ** กระแสโลกาภิวัตน์ได้ทำให้เกิดกระบวนการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติมาใช้อย่างมากมาย เช่น ทรัพยากรแร่ธาตุ ป่าไม้ ทรัพยากรดิน อันส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เร่งดำเนินการอนุรักษ์และพัฒนาอาจทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษได้ เช่น ทรัพยากรป่าไม้ที่กำลังหมดไป ส่งผลกระทบมากมายทั้งฝนแล้ง โคลนถล่ม น้ำป่าไหลหลากอย่างรุนแรง ทรัพยากรดินที่ปัจจุบันมีการใช้เคมีในการผลิตทำให้สารพิษตกค้างในดินและซึมสู่แหล่งน้ำตามธรรมชาติทำให้สัตว์น้ำ และ แหล่งน้ำอุปโภค บริโภคมีการปนเปื้อนของสารพิษ

๓) **ด้านสังคม ประกอบด้วยดังนี้**

๓.๑) **ด้านการศึกษา** ปัจจุบันด้วยความก้าวหน้าของสังคมการศึกษาที่มุ่งเน้นแต่การแข่งขันจนทำให้ผู้เรียนมิได้สนใจการเรียนเพื่อพัฒนาท้องถิ่นหรือชุมชนตนเอง และ หลงใหลรางวัลของตนเอง

๓.๒) **ด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** การรับเอาวัฒนธรรมประเพณีของตะวันตกมาใช้ปะปนกับวัฒนธรรมไทย จนทำให้วัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามเลือนหายไปจากท้องถิ่น

๓.๓) **ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน** สังคมไทยปัจจุบันได้เปลี่ยนไปมากจากอดีตมีการเอื้ออาทรกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่ปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมากกลายเป็นสังคมเมือง มีผู้คนมากหน้าจากต่างพื้นที่ ทำให้ความเป็นอยู่ของคนในชนบทก็เริ่มเปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน จากอยู่ร่วมกันอย่างญาติมิตรเอื้ออาทรช่วยเหลือกันก็เริ่มลดน้อยลง ต่างคนต่างอยู่ จะสังเกตได้จากการลงแขกดำนา น้อยลง การแบ่งปันลดน้อยลง

๓.๔) **ด้านสาธารณสุข** สืบเนื่องมาจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างหนัก เพื่อตอบสนองกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกใช้ไปมาก อันส่งผลให้สิ่งแวดล้อมถูกทำลายขาดความสมดุล อันเป็นสาเหตุของสาธารณสุขในรูปแบบต่างๆ

๓.๕) **ด้านสุขภาพอนามัยประชาชน** ปัญหาที่พบคือโรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดสายพันธุ์ต่าง ๆ นั้นย่อมหมายถึงสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั่นเอง

๔) **ด้านเศรษฐกิจ** ด้านเศรษฐกิจตามกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ความสมดุลของทุกส่วนเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากกระบวนการด้านเศรษฐกิจได้เปลี่ยนไปอย่างมากจากอดีตเราผลิตเพื่อบริโภคภายในมาเป็นเพื่อการค้าและการส่งออก สำหรับตำบลทุ่งกวาวเดิมเป็นสังคมการเกษตรรูปแบบทางเศรษฐกิจมุ่งผลิตไว้บริโภคในครัวเรือนเป็นหลัก และการปลูกข้าวเป็นหลัก ปัจจุบันการผลิตเพื่อการค้าขายเริ่มมีอิทธิพลต่อสังคมการเกษตร มีการปลูกพืชที่ไม่ได้บริโภคมากขึ้น และต้องขายอย่างเดียวไม่สามารถเก็บไว้บริโภคได้ในสถานการณ์ที่ราคาผลผลิตตกต่ำ

จากปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปและยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ นั่นคือกระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อคนในชุมชนและท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เนื่องจากเกิดจากความเจริญทางวัตถุและเกิดสิ่งอำนวยความสะดวก และการตอบสนองกิเลสได้เป็นอย่างดี วิธีการจัดการกับกระแสโลกาภิวัตน์ได้นั้น ในที่นี้ขอน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่มุ่งสร้างให้เกิดความพอดี พอเพียง พอประมาณ การดำเนินกิจกรรมต่างๆภายใต้ความสมเหตุและผล รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในคนในสังคมให้รู้เท่าทันกระแสโลกาภิวัตน์และอยู่ท่ามกลางกระแสอย่างมีสติ รวมทั้งการสร้างให้คนมีความรู้และนำความรู้ไปใช้อย่างมีคุณธรรม ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาของท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าจะดำเนินการ

อบต.ทุ่งกว่า วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี ๔ แนวทาง คือ

- ๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน
- ๒) การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
- ๓) ไฟฟ้าสาธารณะ
- ๔) การผังเมือง

๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ มี ๓ แนวทาง คือ

- ๑) การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
- ๒) การส่งเสริมการตลาด และการใช้สินค้าท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริม การท่องเที่ยว

๓. ด้านการพัฒนาสังคม มี ๕ แนวทาง คือ

- ๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๒) การศึกษา
- ๓) การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) การป้องกัน การรักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๕) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

ภารกิจรอง

๑. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี ๒ แนวทาง คือ

- ๑) การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร มี ๒ แนวทาง คือ

- ๑) การพัฒนาบุคลากร
- ๒) การปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาว ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาวมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาวต่อไป

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน ฯลฯ	๑. สำนักปลัดงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน ฯลฯ	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานธุรการ ฯลฯ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานธุรการ ฯลฯ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานผังเมืองและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานออกแบบและเขียนแบบต่างๆ</p> <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๓ งานควบคุมโรค</p> <p>๔.๔ งานธุรการ</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานผังเมืองและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานออกแบบและเขียนแบบต่างๆ</p> <p>๓.๕ งานธุรการ</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๓ งานควบคุมโรค</p> <p>๔.๔ งานธุรการ</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

การวิเคราะห์ปริมาณงานตามแบบ ๕ ที่ได้แจกให้ทุกคนไปวิเคราะห์ปริมาณงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างมีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	นางจุรีรัตน์ อินทียศ	รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัด อบต. ทุ่งกว่า	๔,๑๑๐	๒,๘๖๗	๒๖๕,๐๒๐	๓.๒๐
	สำนักงานปลัด					
๒	นางศิริเนตร เยาวจันทร์	หัวหน้าสำนักปลัด	๒,๕๙๐	๗,๒๓๗	๑๙๓,๗๐๐	๒.๓๔
๓	นางดวงฤทัย ท้าวไชยยา	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๗,๔๗๐	๑,๓๕๘	๑๔๒,๖๘๐	๑.๗๒
๔	นางสาวพัชรินทร์ ดำรงกุลชัยพัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๗,๔๗๐	๑,๓๕๘	๑๔๕,๖๘๐	๑.๗๖
๕	นางเพ็ญผกา ปินตา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๕๗,๒๔๐	๒๐	๑๗๗,๔๘๐	๒.๑๔
๖	นายกณพกิต เมืองงาว	นิติกรชำนาญการ	๑,๘๙๐	๗๒๐	๙๘,๗๐๐	๑.๑๙
๗	นางสาวรุ่ง การเก่ง	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๔,๓๓๐	๒,๔๑๑	๑๘๑,๖๔๐	๒.๑๙
๘	นายไพฑูรย์ สุรินทร์บุตร	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๕๑,๓๐๐	๑๒๕	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
๙	นายบุญพิภพ ป้ออินเครือ	จพง.ป้องกันฯชำนาญงาน	๒,๑๖๐	๖๖๕	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐
๑๐	นางจุไรรัตน์ คมจรัส	ครู คศ.๑	๑,๓๒๐	๑,๔๕๙	๑๐๕,๑๑๐	๑.๒๗
๑๑	นางสาวเพ็ญผกา เตวีรัตน์	ครู คศ.๑	๑,๕๒๐	๑,๒๖๑	๑๒๐,๔๓๐	๑.๔๕
๑๒	นางทัศนียา กองปิน	ครู คศ.๑	๑,๕๓๐	๑,๒๖๑	๑๓๖,๐๖๐	๑.๖๔
๑๓	นางสนธิ อ่ำพราง	ครู คศ.๑	๑,๕๑๐	๑,๒๖๑	๑๑๙,๑๐๐	๑.๔๔
๑๔	นางบัวเวงา โกวฤทธิ์	ครู คศ.๑	๑,๕๒๐	๑,๒๖๑	๑๒๓,๒๒๐	๑.๔๙
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๑๕	นายประดิษฐ์ ใจช่วย	พนักงานขับรถยนต์	๖๐๐	๓๗๘	๑๐๐,๕๖๐	๑.๒๑
๑๖	นายจันทร์ทิพย์ กลิ่นส่ง	นักการภารโรง	๕๑๐	๑,๕๒๐	๑๑๘,๒๐๐	๑.๔๓
๑๗	นางณัฐพร หมดใส	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	๗,๓๕๕	๖,๓๕๑	๑๐๘,๔๕๐	๑.๓๑
๑๘	นางสุดารัตน์ เหล็กเทศ	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๒๐	๑,๔๕๙	๑๒๐,๔๓๐	๑.๔๕
๑๙	นางบุญสวย ปันฟอง	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๓๐	๑,๒๖๑	๑๓๖,๐๖๐	๑.๖๔
๒๐	นางบัวเรวี โกวฤทธิ์	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๓๙	๑,๒๖๑	๑๓๐,๘๕๐	๑.๕๘
๒๑	นางชม เอะอะ	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๔๐๕	๑,๒๖๑	๑๑๓,๖๘๐	๑.๓๗
๒๒	นางดรชนิ โยริยะ	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๔๗๐	๑,๒๖๑	๑๒๔,๐๘๐	๑.๕๐
๒๓	นางสุนีย์ ปวงแก้ว	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๔๗๐	๑,๒๖๑	๑๒๘,๖๓๐	๑.๕๕
๒๔	นางวิลาวัลย์ ทำธุระ	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๑๐	๑,๒๖๑	๑๒๐,๙๒๐	๑.๔๖
๒๕	นางระภา ดุลยธรรม	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๑๐	๑,๒๖๑	๑๑๙,๑๐๐	๑.๔๔
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๒๖	นายสมพล ขจรจิตต์	คนงานทั่วไป	๙๐๐	๗๖๐	๘๘,๒๐๐	๑.๐๗
๒๗	นายมานะ สอนดี	คนงานทั่วไป	๖๐๐	๑,๖๓๐	๑๒๑,๘๐๐	๑.๔๗
	กองคลัง					
๒๘	นางดวงพร ใจละอ	ผู้อำนวยการกองคลัง	๔,๘๓๑	๖,๘๐๕	๑๔๐,๔๑๙	๑.๗๐

๒๙	นางสาวชिरา ชัยอินทร์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๔,๓๕๕	๑,๙๑๗	๑๐๘,๔๐๐	๑.๓๑
๓๐	นางสาวณัฐวรรณ์ ใจจอมกุล	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑,๓๖๕	๒,๗๕๘	๑๑๔,๐๖๐	๑.๓๘
๓๑	นางสกุลรัตน์ หมุดดี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๔๖๕	๑๕,๗๒๘	๑๔๖,๐๙๕	๑.๗๖
๓๒	นางณัฐพัชร์ มีพรวรรดา	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๘๔๐	๒,๒๑๔	๑๒๖,๗๔๐	๑.๕๓
๓๓	นางราตรี พองกันทา	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๘,๔๙๐	๑,๐๒๔	๑๑๙,๘๒๐	๑.๔๕
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๔	นางศิตราภรณ์ มะณีทะนัน	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	๑,๖๓๐	๕,๙๗๘	๙๔,๑๘๐	๑.๑๔
๓๕	นางมณีภรณ์ การดี	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	๕๗	๑๔,๐๗๑	๑๑๗,๙๗๓	๑.๔๒
	กองช่าง					
๓๖	นายคุณาวุฒิ คำลือสาย	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑,๒๕๐	๑,๖๖๑	๑๓๐,๗๒๐	๑.๕๘
๓๗	นายวัฒนา สอนดี	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	๒,๔๒๐	๑,๑๗๙	๒๓๔,๓๘๐	๒.๘๓
๓๘	นางศิริพร สอนดี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๒๓๐	๒,๐๕๙	๙๗,๗๙๐	๑.๑๘
๓๙	นายบุญยริศม์ พัฒนะอ้วนสูง	นายช่างโยธา	๒,๑๘๐	๑,๑๓๐	๒๒๒,๙๐๐	๒.๖๙
๔๐	นายโชคณภัค จินะใจหาญ	นายช่างโยธา	๑,๙๔๐	๗๑๐	๑๘๖,๖๐๐	๒.๒๕
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๑	นายสุรพล ตั้งเพียร	คนงานทั่วไป	๔๒๐	๑,๔๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๒.๐๓
๔๒	นายทรงธรรม สองเป็ง	คนงานทั่วไป	๙๓๐	๑,๔๕๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐
	กองสาธารณสุข					
๔๓	นายพิเชษฐ์ จรรย์งามวงศ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๘,๙๖๖	๕,๘๔๑	๔๐๓,๗๔๐	๔.๘๗
๔๔	นางสาวลลิกษา จรรย์ปัญญากุล	จพง.ธุรการปฏิบัติงาน	๗๓๐	๓,๐๗๕	๑๐๑,๒๐๐	๑.๒๒
	หน่วยตรวจสอบภายใน					
๔๕	นางสาวภัทรวดี วิบูลสมบัติ	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๒๙,๓๒๐	๑,๒๐๕	๑๒๐,๐๓๐	๑.๔๕

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการเทียบกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่อปี ปรากฏว่า ปริมาณงานกับปริมาณคนมีความเหมาะสมในงานที่ปฏิบัติและเพียงพอต่อการปฏิบัติในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างมีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที่ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จนั้นไม่มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างคนใดปฏิบัติงานได้น้อยกว่า ๘๒,๘๐๐ นาที่ แสดงให้เห็นว่าค่างานและค่าคนของการปฏิบัติงานต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวามีปริมาณที่เหมาะสมและบางงานอาจต้องการคนเพิ่มในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ เพราะค่างานจะมีมากกว่าภารกิจที่ได้รับมอบหมายแต่เนื่องด้วยเม็ดเงินที่ถูกกำหนดตาม มาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.การบริหารงานบุคคลปี ๒๕๔๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

การวิเคราะห์ปริมาณงานและปริมาณบุคลากรรวมถึงค่าใช้จ่ายในพื้นที่ใกล้เคียงขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขอ อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคำ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรวมจำนวน ๔๖ คน

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๙ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๓ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ คน

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี๒๕๖๐ จำนวน ๙,๔๔๘,๖๘๐ บาท แยกเป็น
-งบประมาณรวมเงินอุดหนุน จำนวน ๔๖,๓๐๐,๐๐๐ บาท ภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๓
-งบประมาณไม่รวมเงินอุดหนุน จำนวน ๒๐,๐๐๐,๐๐๐ บาทภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒๔
**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขอ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรวม
จำนวน ๔๓ คน**

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๕ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี๒๕๖๐ จำนวน ๑๒,๐๙๔,๐๘๔ บาท แยกเป็น
-งบประมาณรวมเงินอุดหนุน จำนวน ๔๓,๔๐๐,๐๐๐ บาท ภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๘๗
-งบประมาณไม่รวมเงินอุดหนุน จำนวน ๑๘,๓๓๘,๔๐๐บาทภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๔
**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคำ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรวม
จำนวน ๓๕ คน**

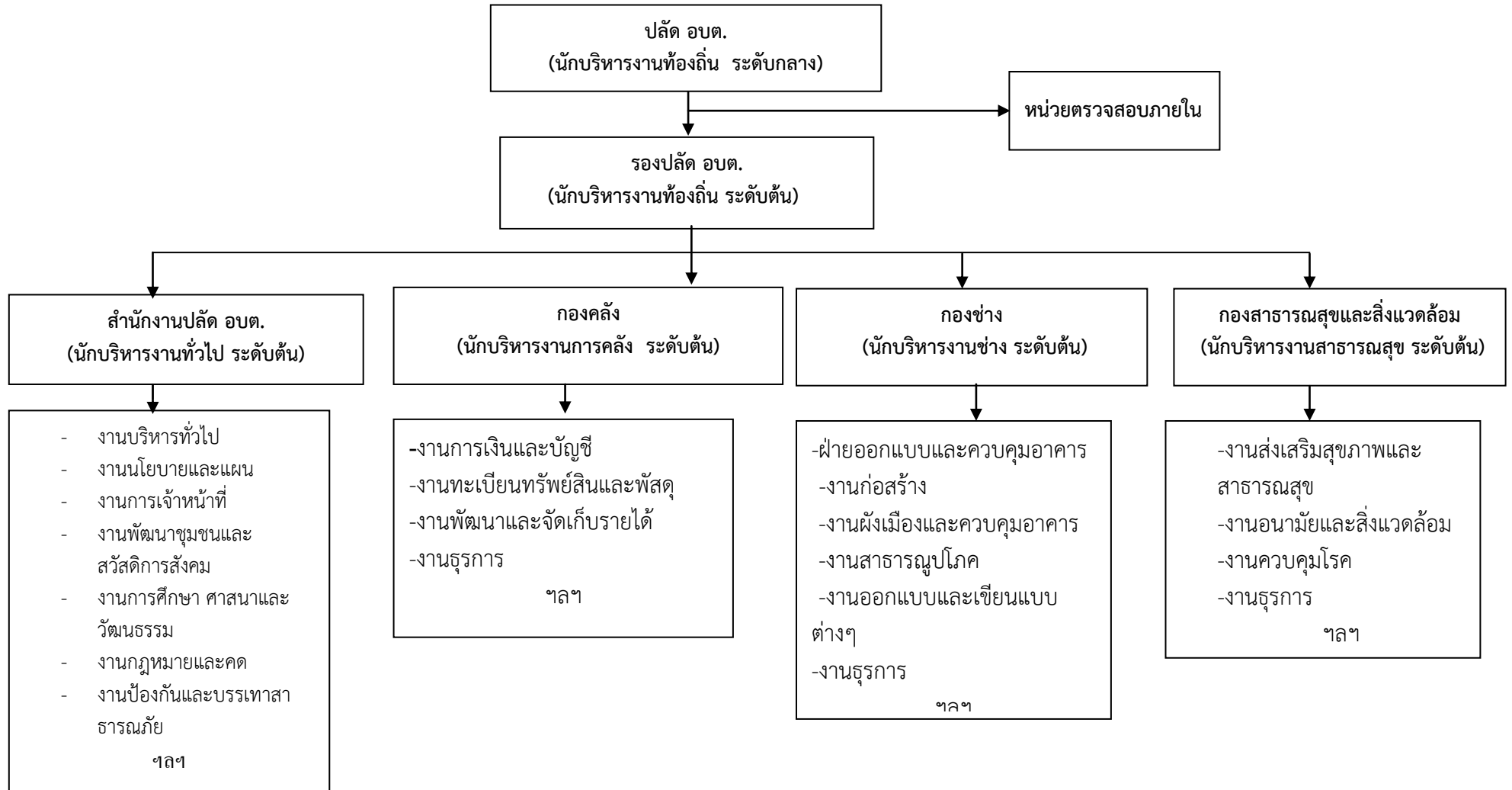
- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี๒๕๖๐ จำนวน ๘,๕๐๒,๔๐๘ บาท แยกเป็น
-งบประมาณรวมเงินอุดหนุน จำนวน ๓๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท ภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗๖
-งบประมาณไม่รวมเงินอุดหนุน จำนวน ๒๑,๖๖๖,๑๕๘ บาทภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๔

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต.(๑๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร(ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.).	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ปรับเกลี้ยตำแหน่ง ไปกองช่าง
	กองคลัง(๑๔)								
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง(๑๕)								
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	๑	ปรับเกลี้ยตำแหน่ง มาจากสำนักปลัด

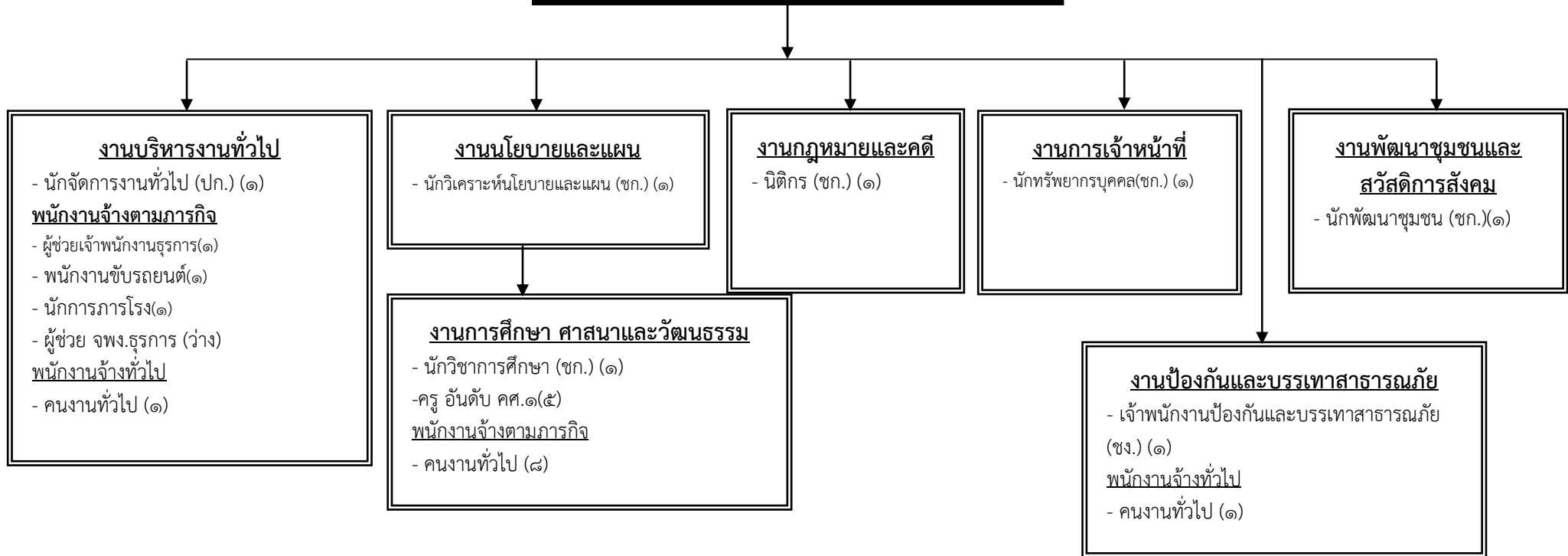
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓๖	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๗	๔๘	๔๘	๔๘	+๒ -๑	-	-	

๑๐.กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว



โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล

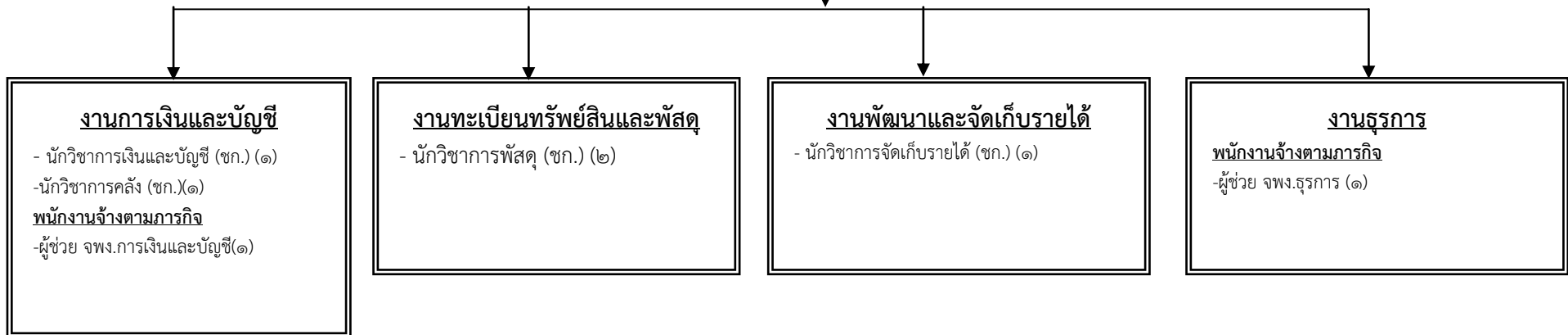
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)



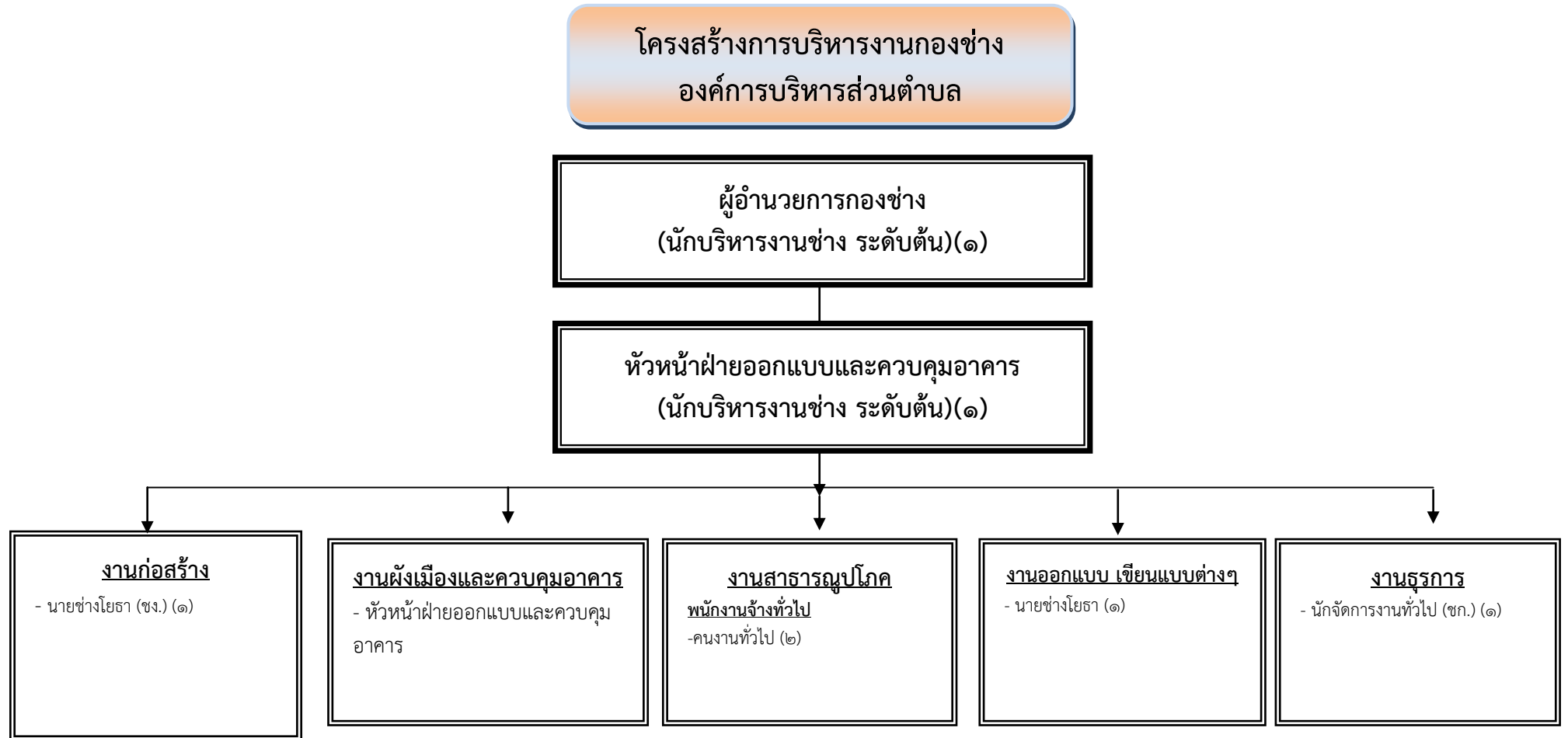
ประเภท ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	วิชาการ		ทั่วไป		ครู คศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	๑	๕	๑	๑	๑	๕	-	๑๑	๒

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)



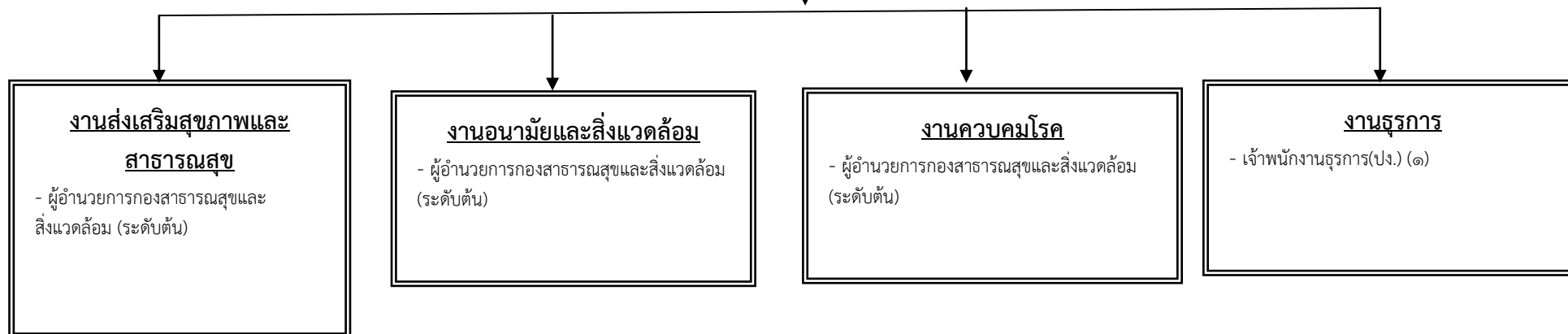
ประเภท ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๑	๔	๑	-	-	-	๒	-



ประเภท ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๒	๑	-	๑	๑	-	-	๒

โครงสร้างการบริหารงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
องค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)(๑)



ประเภท ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวมเงินเดือน	
๑	นายถาวร เครือฟู	รัฐศาสตรบัณฑิต (การปกครอง)	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๗๕,๔๘๐ (๓๑,๒๙๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๔๓,๔๘๐	
๒	นางจวีร์รัตน์ อินทียศ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐	

๑.สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวมเงินเดือน	
๑	นางศิริเนตร เยาวพันธ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐	
๒	นางดวงฤทัย ท้าวไชยยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐*๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐	
๓	นางสาวพัชรินทร์ ดำรงกุลชัยพัฒน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐	
๔	นางเพ็ญผกา ปินตา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐*๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐	
๕	นายกมลพิกิต เมืองงาว	นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐	
๖	นางสาวรุ่ง การเก่ง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐*๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวมเงินเดือน	
๗	นายไพฑูรย์ สุรินทร์บุตร	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา)	๕๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐*๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐	
๘	นายบูรณพิภพ ป้ออินเครือ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) (ช่างไฟฟ้า)	๕๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๕๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐*๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐	
๙	นางจุไรรัตน์ คมจริง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๑๖๖	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๑๖๖	ครู	คศ.๑	๒๕๘,๘๔๐ (๒๑,๕๗๐*๑๒)	-	-	๒๕๘,๘๔๐	
๑๐	นางสาวเพ็ญผกา เดวีรัตน์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๑๖๗	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๑๖๗	ครู	คศ.๑	๒๕๘,๘๔๐ (๒๑,๕๗๐*๑๒)	-	-	๒๕๘,๘๔๐	
๑๑	นางทัศนียา กองปิน	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๒๖๔	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๒๖๔	ครู	คศ.๑	๒๒๔,๒๘๐ (๑๘,๖๙๐*๑๒)	-	-	๒๒๔,๒๘๐	
๑๒	นางสนธิ์ อ่ำพราง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๒๖๕	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๒๖๕	ครู	คศ.๑	๒๒๔,๒๘๐ (๑๘,๖๙๐*๑๒)	-	-	๒๒๔,๒๘๐	
๑๓	นางบัวเงา ไกฤทธิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๒๖๖	ครู	คศ.๑	๕๒-๒-๐๒๖๖	ครู	คศ.๑	๒๒๔,๒๘๐ (๑๘,๖๙๐*๑๒)	-	-	๒๒๔,๒๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๔	นายประดิษฐ์ ใจช่วย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๐,๐๔๐ (๑๑,๖๗๐*๑๒)	-	-	๑๔๐,๐๔๐	
๑๕	นายจันทร์ทิพย์ กลิ่นส่ง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๓๕,๑๒๐ (๑๑,๒๖๐*๑๒)	-	-	๑๓๕,๑๒๐	
๑๖	นางสาวณัฐพร หมตใส	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๑๒๐ (๑๑,๒๖๐*๑๒)	-	-	๑๓๕,๑๒๐	
๑๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐	ว่างเดิม
๑๘	นางสุดารัตน์ เหล็กเทศ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐	
๑๙	นางบุญสวย ปันฟอง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐*๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐	
๒๐	นางบัวเร็ว ไกฤทธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐*๑๒)	-	-	๑๔๐,๘๘๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	รวม เงินเดือน	
๒๑	นางเชม เอะอะ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐*๑๒)	-	-	๑๔๐,๘๘๐	
๒๒	นางดรชนิ โยริยะ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐*๑๒)	-	-	๑๔๐,๘๘๐	
๒๓	นางสุนีย์ ปวงแก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐*๑๒)	-	-	๑๔๐,๘๘๐	
๒๔	นางวิลาวัลย์ ทำธุระ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๐,๘๘๐ (๑๑,๗๔๐*๑๒)	-	-	๑๔๐,๘๘๐	
๒๕	นางระภี ดุลยธรรม	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๕,๒๔๐ (๑๑,๒๗๐*๑๒)	-	-	๑๓๕,๒๔๐	
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายมานะ สอนดี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	นายสมพล ขจรจิตต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง(ปวส.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ปรับเทียบ ตำแหน่ง ไป กอ ช่าง

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	รวม เงินเดือน	
๑	นางดวงพร ใจละออ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น)	๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐	
๒	นางสาวชริธา ชัยอินทร์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐*๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐	
๓	นางสาวณัฐวรรณ์ ใจจอมกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐*๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐	
๔	นางสกุลรัตน์ หมุดดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ก า ร จั ด ก า ร ท ั ว ไป)	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐*๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐	
๕	นางณัฐพิมพ์ มีพรวรรดา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐	
๖	นางราตรี ฟองกันทา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐*๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐	
๗	พนักงานตามภารกิจ นางศิตราภรณ์ มะณีทะนัน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐*๑๒)	-	-	๑๕๑,๖๘๐	
๘	นางมณีนีร์ณีย์ การตี๋ม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๓๕,๑๒๐ (๑๑,๒๖๐*๑๒)	-	-	๑๓๕,๑๒๐	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวมเงินเดือน	
๑	นายคุณาวุฒิ คำลือสาย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและ ชนบท)	๕๒-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐	
๒	นายวัฒนา สอนดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัด การ งาน ก่อสร้าง)	๕๒-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายออกแบบ และควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายออกแบบ และควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	๒๙๔,๙๖๐	
๓	นางศิริพร สอนดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารทรัพยากร มนุษย์)	๕๒-๓๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๕๒-๓๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐*๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐	
๔	นายบุญยริศน์ พัฒนะอ้วนสูง	วิศวกรรมศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารงาน ก่อสร้าง)	๕๒-๓๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๒-๓๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐*๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐	
๕	นายโชคณภัค จินะใจหาญ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (คอมพิวเตอรื อุตสาหกรรม)	๕๒-๓๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๕๒-๓๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐*๑๒)	-	-	๑๗๘,๒๐๐	
๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายสุรพล ตั้งเพียร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗	นายทรงธรรม ส่องเป็ง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง(ปวส.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๘	นายสมพล ขจรจิตต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง(ปวส.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ปรับเกลี่ย ตำแหน่ง มาจาก สำนักปลัด

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวมเงินเดือน	
๑	นายพิเชษฐ์ จรรย์งามวงศ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๕๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐	กำหนดเพิ่ม
๒	นางสาวลักขณา จรรย์ปัญญากุล พนักงานจ้างตามภารกิจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๒-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๕๒-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐*๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐	
๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๐	-	-	๐	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	รวมเงินเดือน	
๑	นางสาวภัทรวดี วิบูลสมบัติ	บัญชีมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๓-๑๒-๓๕๐๕-๐๐๑	นักตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๕๒-๓-๑๒-๓๕๐๕-๐๐๑	นักตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐	

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง

๑.การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย๑ ปี/ครั้ง
- ๑.๓ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. การพัฒนาความชำนาญการ(สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องใช้วัสดุ – อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๒.๔ อบรมคุณธรรม จริยธรรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๕ ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมองค์กร

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ทดลองการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ การปฐมนิเทศก์ แนะนำชี้แจงในการบรรจุแต่งตั้งหรือเปลี่ยนสายงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑)การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
- ๒)การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓)การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔)การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕)การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖)การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗)การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ๘)การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙)การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร