



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาว

อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

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

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่ และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง (ก.อบต.จังหวัดลำปาง) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. ปัญหาที่แสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาวที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาวจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกวาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ง่ายตามความจำเป็น และเพื่อให้การสั่งการ และการประสานงานต่อการทำงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างบรรลุป้าหมายขององค์การ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งกว่าว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งกว่าวเพื่อหาสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่าง มีอาชีพ เป็นไปตามมาตรฐานของสมรรถนะการทำงานที่องค์กรกำหนด ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว้าว ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒) มาตรา ๒๒ สภาตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลตามแผนงานโครงการ และงบประมาณของสภาตำบล เสนอแนะส่วนราชการในการบริหารราชการและพัฒนาตำบลปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการ มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มาตรา ๗๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบลและอาจจัดแบ่งการบริหารงาน ออกเป็น (๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๒) ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว้าว ตามพระราชบัญญัติ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว้าว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงาน ต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการ อยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำ อยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การ จัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ งบประมาณงาน และคุณภาพงานของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมี ความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอดีตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆกระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวมีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐานแลความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) 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) ปัญหาครอบครัวแตกแยก, ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง, การมั่วสุมของเด็กวัยรุ่น, 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.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- 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 และศาลาปาข้าว เทศคอนกรีตลานปาข้าว
- ๑.๒๗ ปรับปรุงระบบกระจายเสียงหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน

๔.ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ส่งเสริมอาชีพ
- ๑.๒ ส่งเสริมการตลาด, พัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ฯ
- ๑.๓ ส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ, ผลิตปุ๋ยชีวภาพ
- 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. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่า

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 และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

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 และการรักษาความสงบ เรียบร้อย
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 รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน อันเป็นสภาวะภายในท้องถิ่นซึ่งเป็นการประเมินสถานภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวในปัจจุบัน โดยใช้เทคนิค SWOT analysis ในการวิเคราะห์ ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
<ol style="list-style-type: none">ผู้นำมีนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์มีพื้นที่การเกษตรค่อนข้างมากกลุ่มอาชีพเกิดขึ้นในชุมชน เช่น กลุ่มคนพิการผลิตดอกไม้ ทำปุ๋ยจากไส้เดือนดินตำบลบ้านทุ่งกว่าวมีตลาดภายในสำหรับกลุ่มอาชีพบางกลุ่ม เช่น กลุ่มคนพิการตำบลทุ่งกว่าวมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในพื้นที่ ได้แก่ ถ้ำ อ่างเก็บน้ำ โครงการพระราชดำริฯมีร้านค้าชุมชนที่เข้มแข็งมีโรงผลิตน้ำดื่มในชุมชนมีแนวทางการพัฒนาเป็นหมู่บ้าน/ชุมชน เศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก	<ol style="list-style-type: none">แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชนการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และไม่ครบวงจรกลุ่มอาชีพขาดทักษะและฝีมือวัยแรงงานออกไปทำงานนอกพื้นที่ผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรขาดการส่งเสริมด้านการตลาดและพื้นที่ทางการเกษตรมีน้อยแหล่งท่องเที่ยวยังขาดการพัฒนาและดูแลเอาใจใส่อย่างต่อเนื่องและจริงจังเกษตรกรขาดความรู้ทักษะและเครื่องมือในการเกษตรที่ทันสมัย

(๒) การวิเคราะห์ Swot ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
<ol style="list-style-type: none">เป็นชุมชนที่เป็นแบบชนบทดั้งเดิมมีความเป็นเครือญาติและมีความเอื้ออาทรต่อกันมีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นล้ำนาที่งดงามเป็นพื้นที่ที่ไม่เสี่ยงต่อสาธารณภัย เช่นโคลนถล่ม น้ำท่วมขังในเวลานานมีกลุ่มของผู้มีจิตอาสาเพื่อพัฒนาชุมชนในตำบล เช่นกลุ่มพัฒนาคุณภาพชีวิต กลุ่มอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กลุ่มอาสาสมัครดูแลและช่วยเหลือคนพิการ กลุ่มองค์กรชุมชนตำบลทุ่งกว่าว กลุ่ม อสม.ที่มีการทำงานอย่างจริงจัง	<ol style="list-style-type: none">ขาดการสืบทอดศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เด็กเยาวชนรุ่นหลัง ๆการย้ายถิ่นของวัยแรงงานทำให้ในชุมชนมีวัยพึ่งพิงเป็นจำนวนมากประชาชนบางคนยากจน ยากไร้และด้อยโอกาสมาก

(๓) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (S:Strenght) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
<p>๑. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ มีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์</p> <p>๒. มีแม่น้ำที่สำคัญสองสายผ่านพื้นที่ตำบล คือ น้ำแม่เนื่องและน้ำแม่ตุ่ย</p> <p>๓. มีความหลากหลายในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป่าไม้และแหล่งต้นน้ำลำธาร</p>	<p>๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้ แหล่งน้ำ แต่มีปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง</p> <p>๒. มีการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า และลักลอบหาสัตว์ป่า</p> <p>๓. ประชาชนยังขาดความสำนึกในการอนุรักษ์และดูแลสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. ประชาชนขาดความร่วมมือในการคัดแยกขยะก่อนทิ้ง</p>

(๔) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านความมั่นคงและสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (S:Strenght) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
<p>๑. มีโบราณสถานและโบราณวัตถุหลายแห่ง เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนทำให้ผู้คนในตำบลมีจิตใจที่งดงาม และมีน้ำใจต่อคนทั่วไปยอมไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ในสังคม</p> <p>๒. มีการจัดอบรมความรู้ด้านยาเสพติดต่อประชาชนและเยาวชนในพื้นที่</p> <p>๓. ผู้นำในหมู่บ้าน ชุมชน ช่วยกันสอดส่องดูแลความสงบภายในพื้นที่</p>	<p>๑. เยาวชนบางส่วนยังหลงผิดไปยุ่งกับยาเสพติด จึงทำให้ยังมีปัญหาเรื่องยาเสพติดในพื้นที่</p>

(๕) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (S:Strenght) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
<p>๑. พื้นที่ของตำบลทุ่งกว่าวเป็นพื้นที่ที่เป็นที่ราบเป็นส่วนใหญ่และภูเขาบางส่วนซึ่งเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร</p>	<p>๑. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา</p> <p>๒. พื้นที่ส่วนใหญ่ดินเขตป่าสงวนจึงเข้าไปดำเนินการโครงการต่างๆไม่ได้</p> <p>๓. เกิดน้ำป่าไหลหลาก ดินไสล และน้ำขังบางพื้นที่ทำให้น้ำไหลเข้าท่วมบ้านเรือน ท่วมพื้นที่การเกษตรและทำให้น้ำกัดเซาะผิวดิน ทำให้มีผลกระทบต่อเส้นทางคมนาคม และผิวจราจร</p>

(๖) การวิเคราะห์ Swot ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness =W)
๑. มีเจ้าหน้าที่ภายใน อบต.ฟุ้งกว่ามีความรู้ด้านสาธารณสุข	๑. บางพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาดได้ง่ายและรวดเร็ว เช่น การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคโควิด ๒๐๑๙

๒.๒.๑ วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Analysis)

(๑) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านเศรษฐกิจ

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats =T)
๑. มีหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนด้านอาชีพ เช่น สนง.การเกษตรอำเภอ ปศุสัตว์ สนง.พัฒนาชุมชน อำเภอ เป็นต้น ๒. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาความยากจนและเศรษฐกิจชุมชน/ครัวเรือน ๓. ในพื้นที่มีโครงการพระราชดำริ บ้านฟุ้งจี่ อยู่ในพื้นที่ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่บางส่วนได้รับประโยชน์โดยเข้ารับการฝึกอาชีพ ส่งเสริมรายได้ให้กับครอบครัว ๔. มีสถานีวิทย์ชุมชนในพื้นที่	๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๒. ปัญหาเรื่องโรคระบาดในพืช ๓. สถานการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มที่ทวีความรุนแรงขึ้น ๔. การเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ภาคบริการ ภาคการเกษตร ๕. กระแสโลกาภิวัตน์ ๖. พื้นที่ขาดเอกสารสิทธิ์

(๒) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านสิ่งแวดล้อม

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

(๓) การวิเคราะห์ Swot ด้านสังคม

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats = T)
<p>๑. มีหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่และที่ใกล้เคียงให้การสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ในการช่วยเหลือผู้ยากจน ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เช่น สนง.พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พัฒนาชุมชนอำเภอเมืองปาน ฯลฯ</p> <p>๓. นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๔. ผู้นำชุมชนและแกนนำชุมชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในเรื่องพัฒนาคุณภาพชีวิตและพร้อมสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์</p>	<p>๑. ระเบียบ กฎหมายเกี่ยวกับงานสวัสดิการบางฉบับมีการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรเกิดอุปสรรคในการดำเนินงานเพิ่มขึ้น</p> <p>๒. ประชาชนบางคนไม่ให้ความร่วมมือ และความเข้มแข็งของชุมชนมีน้อย ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้</p>

(๔) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านความมั่นคงและสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (S:Strength) / โอกาส (O:Opportunity)	จุดอ่อน (W:Weakness) / อุปสรรค (T:Threat)
<p>๑. หน่วยงานราชการในท้องที่มีอำนาจหน้าที่ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p>๑. การจัดสรรงบประมาณในแต่ละส่วนราชการยังขาดการพิจารณาร่วมกันและงบประมาณที่รัฐบาลให้การสนับสนุนยังไม่เพียงพอ</p>

(๕) การวิเคราะห์ (Swot) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

(๖) การวิเคราะห์ Swot ด้านสาธารณสุข

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats = T)
๑. มีหน่วยงานให้บริการด้านสุขภาพในพื้นที่ เช่น รพ. สต. และ อสม.	๑. สถานการณ์โรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่ โรคโควิด ๒๐๑๙ ๒. งบประมาณในการดำเนินการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอ

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 หลงลืมรากเหง้าของตนเอง

๓.๒) ด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การรับเอาวัฒนธรรม ประเพณีของตะวันตกมาใช้ปะปนกับวัฒนธรรมไทย จนทำให้วัฒนธรรมอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามเลือนหายไปจากท้องถิ่น

๓.๓) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน สังคมไทยปัจจุบันได้เปลี่ยนไปมากจากอดีตมีการเอื้ออาทรกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แต่ปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมากกลายเป็นสังคมเมือง มีผู้คนมาจากต่างพื้นที่ ให้ความเป็นอยู่ของคนในชนบทก็เริ่มเปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน จากอยู่ร่วมกันอย่างญาติมิตรเอื้ออาทร ช่วยเหลือกันก็เริ่มลดน้อยลง 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 วิธีการจัดการกับกระแสโลกาภิวัตน์ได้นั้นในที่นี้ขอน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่มุ่งสร้างให้เกิดความพอดี พอเพียง พอประมาณ การดำเนินกิจกรรมต่างๆภายใต้ความสมเหตุและผล รวมทั้งการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในคนในสังคมให้รู้เท่าทันกระแสโลกาภิวัตน์และอยู่ท่ามกลางกระแสอย่างมีสติ รวมทั้งการสร้างให้คนมีความรู้และนำความรู้ไปใช้อย่างมีคุณธรรม ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาของท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าจะดำเนินการ

อบต.ทุ่งกว่าว 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

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวต่อไป

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ	๑. สำนักงานปลัดงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 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 ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้าง- งานผังเมืองและควบคุมอาคาร- งานสาธารณูปโภค- งานออกแบบและเขียนแบบต่างๆ- งานธุรการ <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม๔.๓ งานควบคุมโรค๔.๔ งานธุรการ <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">๕.๑ งานควบคุมภายใน๕.๒ งานตรวจสอบภายใน๕.๓ งานงบประมาณ <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้าง- งานผังเมืองและควบคุมอาคาร- งานสาธารณูปโภค- งานออกแบบและเขียนแบบต่างๆ- งานธุรการ <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม๔.๓ งานควบคุมโรค๔.๔ งานธุรการ <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">๕.๑ งานควบคุมภายใน๕.๒ งานตรวจสอบภายใน๕.๓ งานงบประมาณ <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าว และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ปริมาณงานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างมีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	นายต้นตะวัน ทองภักดี	ปลัด อบต.ทุ่งกว่าว	๒,๑๙๐	๒,๐๐๒	๑๙๔,๑๐๐	๒.๓๘
๒	นางจุรีรัตน์ อินทียศ	รองปลัด อบต.ทุ่งกว่าว	๔,๑๑๐	๒,๘๕๘	๒๖๕,๐๒๐	๓.๒๐
๓	สำนักงานปลัด นางศิริเนตร เยาวจันทร์	หัวหน้าสำนักงานปลัด	๖,๘๕๐	๕,๔๕๘	๑๕๔,๘๔๐	๑.๗๙
๔	นางดวงฤทัย ท้าวไชยยา	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑,๖๐๕	๖,๒๗๗	๑๓๑,๘๘๐	๑.๕๙
๕	นางสาวพัชรินทร์ ดำรงกุลชัยพัฒน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๗,๔๔๐	๓๕๙	๑๕๐,๐๖๐	๑.๘๑
๖	นางเพ็ญผกา ปินตา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๕๗,๒๔๐	๒๐	๑๗๗,๔๘๐	๒.๑๔
๗	นายกณพกิต เมืองงาว	นิติกรชำนาญการ	๑,๘๘๐	๗๒๐	๙๘,๗๐๐	๑.๑๙
๘	นางสาวรุ่ง การเก่ง	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๔,๓๓๐	๒,๔๑๑	๑๘๑,๖๔๐	๒.๑๙
๙	นายไพฑูรย์ สุรินทร์บุตร	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๕๑,๓๐๐	๑๒๕	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
๑๐	นายบุญพิภพ ป้ออินเครือ	จพง.ป้องกันฯชำนาญงาน	๒,๓๔๐	๖๖๕	๙๓,๖๐๐	๑.๕๒
๑๑	นางจุไรรัตน์ คมจรัส	ครู คศ.๑	๑,๕๑๐	๑,๓๔๙	๑๒๙,๖๖๐	๑.๕๗
๑๒	นางสาวเพ็ญผกา เติวีรัตน์	ครู คศ.๑	๑,๕๑๐	๑,๓๒๙	๑๒๗,๒๖๐	๑.๕๔
๑๓	นางทัศนียา กองปิ่น	ครู คศ.๑	๑,๗๕๐	๑,๓๒๙	๑๓๐,๘๖๐	๑.๕๘
๑๔	นางสนธิ์ อ่ำพราง	ครู คศ.๑	๑,๕๗๐	๑,๓๗๙	๑๓๑,๔๖๐	๑.๕๙
๑๕	นางบัวเงา โกวฤทธิ์	ครู คศ.๑	๑,๙๙๐	๑,๔๒๙	๑๕๑,๒๖๐	๑.๘๓
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายประดิษฐ์ ใจช่วย	พนักงานขับรถยนต์	๖๐๐	๓๗๘	๑๐๐,๕๖๐	๑.๒๑
๑๗	นายมานะ กลิ่นส่ง	ตกแต่งสวน	๑,๓๒๐	๑,๐๖๔	๑๗๒,๕๖๐	๒.๐๘
๑๘	นางณัฐพร หมดใส	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	๗,๓๕๕	๖,๕๒๐	๑๑๑,๒๐๐	๑.๓๔
๑๙	นางสุดารัตน์ เหล็กเทศ	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๑๐	๑,๓๔๙	๑๒๙,๖๖๐	๑.๕๗
๒๐	นางบุญสวย ปันฟอง	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๑๐	๑,๓๔๙	๑๒๙,๖๖๐	๑.๕๗
๒๑	นางบัวเรว โกวฤทธิ์	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๑๐	๑,๓๔๙	๑๒๙,๖๖๐	๑.๕๗
๒๒	นางชม เออะอะ	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๑๐	๑,๓๔๙	๑๒๙,๖๖๐	๑.๕๗
๒๓	นางดรรชนี โยริยะ	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๑๐	๑,๓๔๙	๑๒๙,๖๖๐	๑.๕๗
๒๔	นางสุนีย์ ปวงแก้ว	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๑๐	๑,๓๔๙	๑๒๙,๖๖๐	๑.๕๗

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๒๕	นางวิลาวัลย์ พรหมเดช	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๑๐	๑,๓๔๙	๑๒๙,๖๖๐	๑.๕๗
๒๖	นางระภา คุลยธรรม	ผู้ดูแลเด็ก	๑,๕๑๐	๑,๓๔๙	๑๒๙,๖๖๐	๑.๕๗
	กองคลัง					
๒๗	นางดวงพร ใจละออ	ผู้อำนวยการกองคลัง	๔,๘๓๑	๖,๘๐๕	๑๔๐,๔๑๙	๑.๗๐
๒๘	นางสาววิภา ชัยอินทร์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๔,๙๖๕	๑,๘๗๑	๑๐๙,๐๘๐	๑.๓๒
๒๙	นางสาวณัฐวรรณ์ ใจจอมกุล	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑,๓๕๐	๒,๕๐๑	๙๓,๘๕๐	๑.๑๓
๓๐	นางสกุลรัตน์ หมุดดี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๒๘๐	๖,๑๒๑	๙๕,๘๐๐	๑.๑๖
๓๑	นางนิษฐ์ญา มีพรวรดา	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๓,๔๘๐	๔๔๑	๗๐,๕๖๐	๐.๘๖
๓๒	นางราตรี ฟองกันทา	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๓,๔๘๐	๔๔๑	๗๐,๕๖๐	๐.๘๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๓	นางศิตราภรณ์ มะณีทะนัน	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	๖๓๐	๑,๕๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑.๘๑
๓๔	นางมณีภรณ์ การตี๋ม	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	๒๓๕	๔,๒๒๒	๗๙,๕๙๐	๐.๙๖
	กองช่าง					
๓๕	นายคุณาวุฒิ คำลือสาย	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑,๒๖๕	๑,๖๖๕	๑๓๒,๐๐๐	๑.๕๙
๓๖	นายวัฒนา สอนดี	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	๒,๕๑๕	๔๐๕	๒๑๑,๔๕๐	๒.๕๕
๓๗	นางศิริพร สอนดี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๒๔๕	๒,๐๙๕	๑๐๐,๘๕๐	๑.๒๒
๓๘	นายบุญยริศม์ พัฒนะอ้วนสูง	นายช่างโยธา	๒,๓๖๐	๓๙๕	๒๐๙,๓๐๐	๒.๕๓
๓๙	นายปณัฐ ศรีสุมิตร	นายช่างโยธา	๒,๒๓๐	๔๓๐	๒๓๖,๕๐๐	๒.๘๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๐	นายสุรพล ตั้งเพียร	ช่างไม้	๔๒๐	๑,๗๘๐	๒๐๔,๖๐๐	๒.๔๗
๔๑	นายทรงธรรม สองเป็ง	ช่างก่อสร้าง	๔๒๐	๑,๖๙๐	๑๙๘,๖๐๐	๒.๔๐
	กองสาธารณสุข					
๔๒	นายพิเชษฐ์ จรรย์ามวงศ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๙,๒๖๐	๒,๗๑๘	๓๖๔,๘๖๐	๓.๕๘
๔๓	นางสาวลลิกษณา จรรย์ปัญญากุล	จพง.ธุรการชำนาญการ	๑,๔๒๕	๓,๒๖๘	๑๔๒,๘๘๐	๑.๗๓
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๔๔	นายสมพล ขจรจิตต์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๘๒๕	๑๐,๕๒๐	๒๒๔,๓๐๐	๒.๗๑
	หน่วยตรวจสอบภายใน					
๔๕	นางสาวภัทรวดี วิบูลสมบัติ	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๒๘,๗๑๐	๑,๗๐๗	๑๓๖,๒๐๐	๑.๖๔

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

การวิเคราะห์ปริมาณงานและปริมาณบุคลากรรวมถึงค่าใช้จ่ายในพื้นที่ใกล้เคียงขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว่าวเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขอ อำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคำ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

**องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกว้าว มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรวม
จำนวน ๔๗ คน**

-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๙ คน

-พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ คน

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี๒๕๖๔ จำนวน ๑๒,๔๓๖,๐๐๘ บาท แยกเป็น

-งบประมาณรวมเงินอุดหนุน จำนวน ๕๕,๕๔๕,๐๐๐บาท ภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓๙

-งบประมาณไม่รวมเงินอุดหนุน จำนวน ๒๕,๔๑๐,๐๐๐ บาทภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙๔

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขอ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรวม
จำนวน ๔๕ คน**

-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๖ คน

-พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ คน

-พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ คน

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี๒๕๖๔ จำนวน ๑๒,๔๘๑,๒๐๐ บาท แยกเป็น

-งบประมาณรวมเงินอุดหนุน จำนวน ๔๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท ภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๗

-งบประมาณไม่รวมเงินอุดหนุน จำนวน ๑๘,๓๘๐,๓๐๕บาทภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๖๗.๙๑

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคำ มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างรวม
จำนวน ๓๗ คน**

-พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ คน

-พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ คน

-พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ คน

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปี๒๕๖๔ จำนวน ๘,๘๐๓,๐๘๐ บาท แยกเป็น

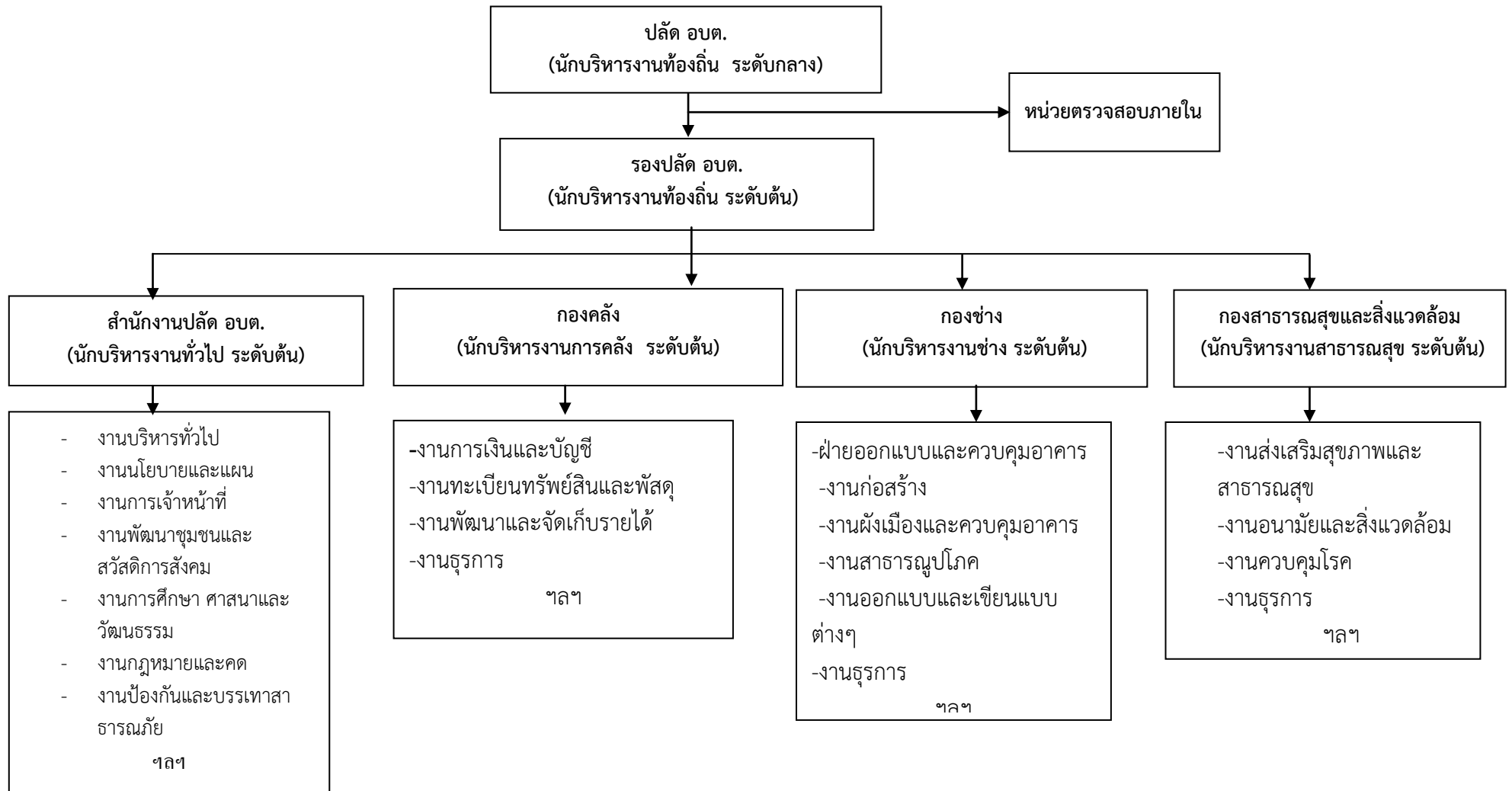
-งบประมาณรวมเงินอุดหนุน จำนวน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐บาท ภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๕

-งบประมาณไม่รวมเงินอุดหนุน จำนวน ๒๐,๐๘๘,๐๐๐บาทภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘๒

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
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	-	-	-	
๑๒	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างให้ยุบ)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างให้ยุบ)
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๑๘	กองคลัง(๑๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	กองช่าง(๑๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ช่างไม้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ช่างก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

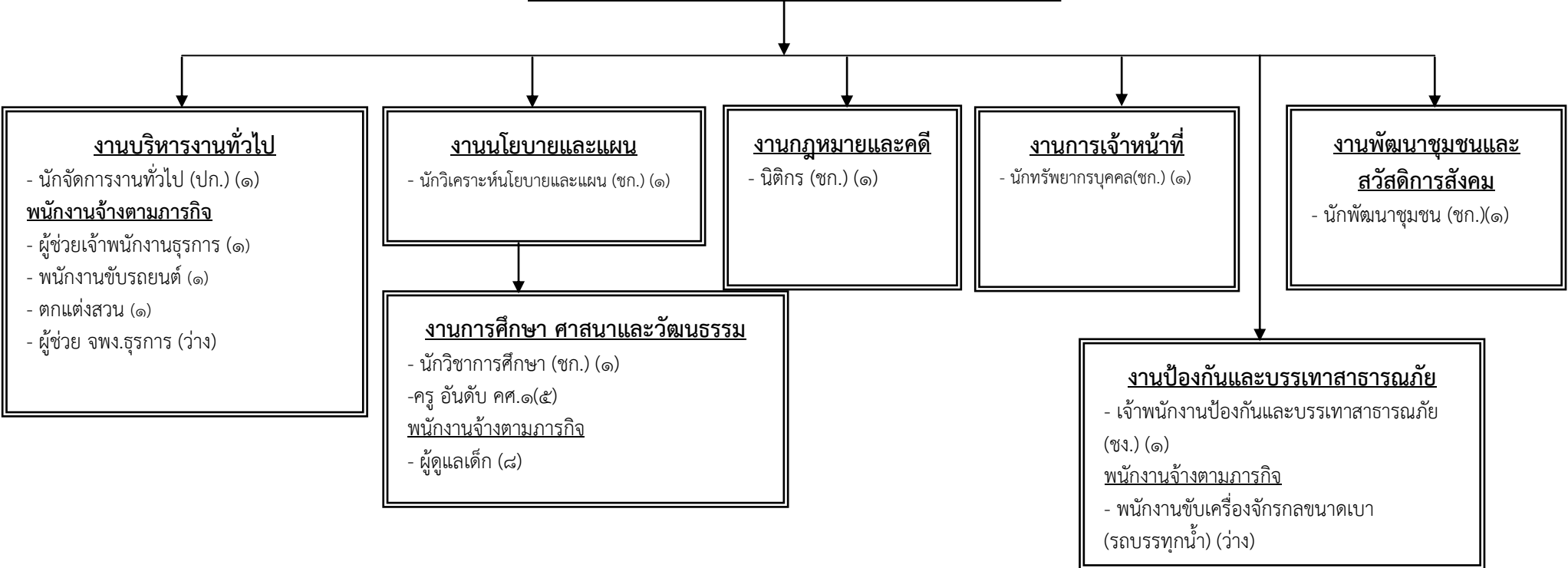
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-	

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

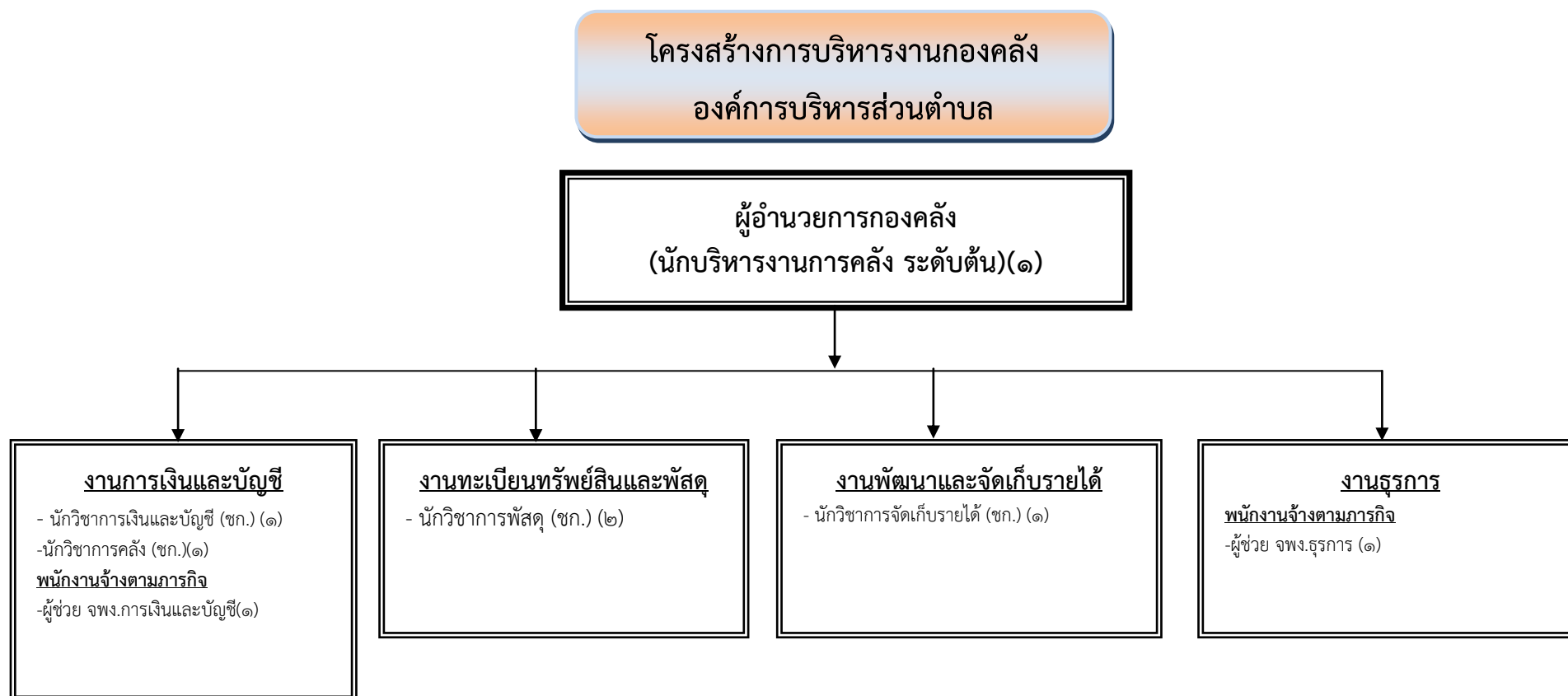


**โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล**

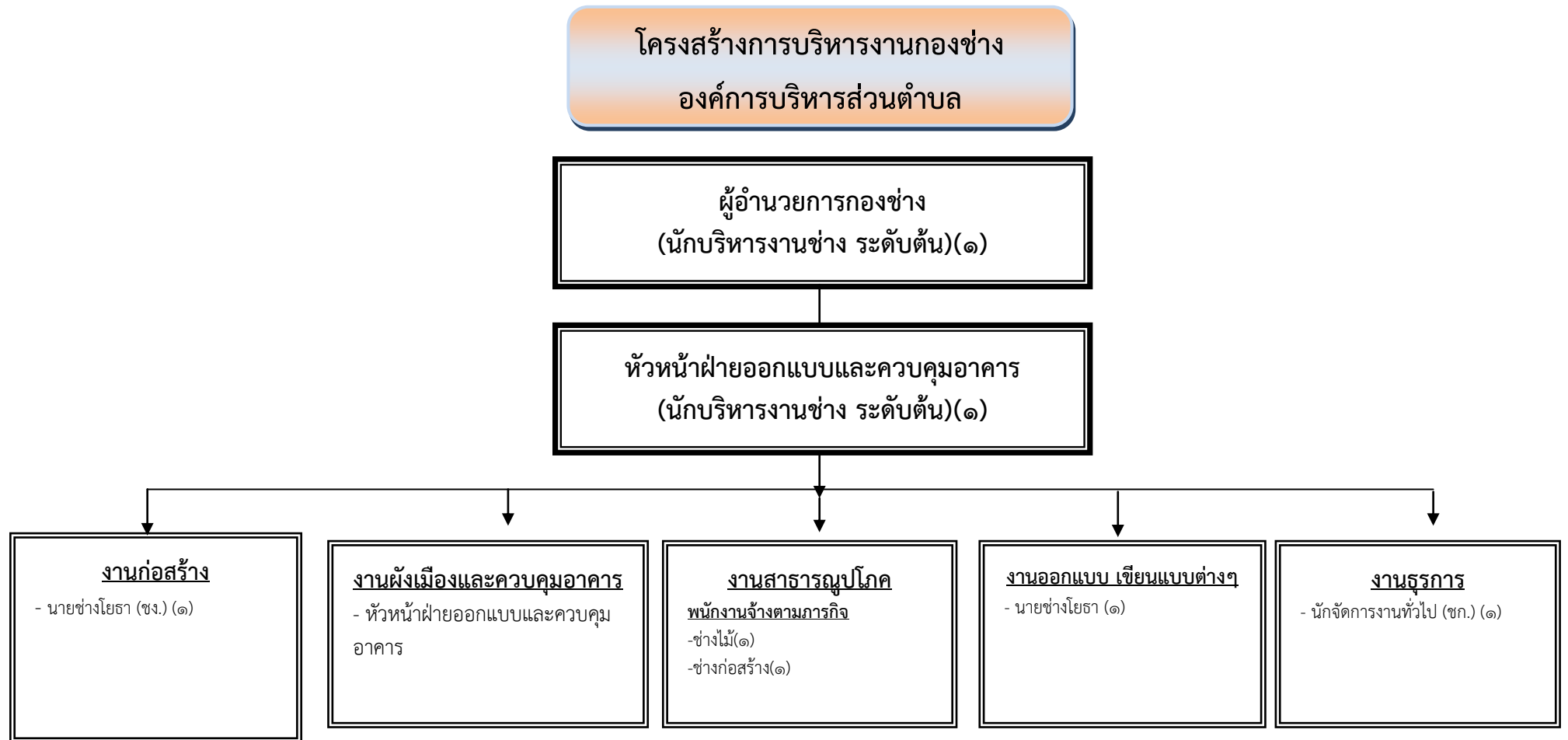
**หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)**



ประเภท ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	วิชาการ		ทั่วไป		ครู คศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	๑	๕	๑	๑	-	๕	-	๑๓	-



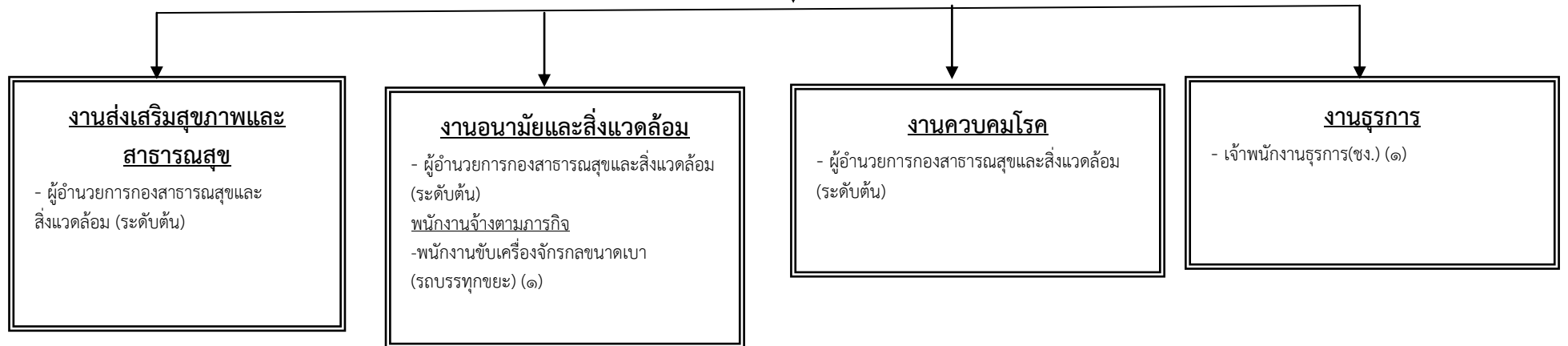
ประเภท ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๑	๕	-	-	-	-	๒	-



ประเภทตำแหน่ง	ผู้บริหาร	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๒	๑	-	๒	-	-	๒	-

โครงสร้างการบริหารงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
องค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)(๑)



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

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายต้นตะวัน ทองภักดี	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๙,๑๙๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	
๒	นางจรีรัตน์ อินทียศ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		

๑.สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางศิริเนตร เยาวจันทร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		
๒	นางดวงฤทัย ท้าวไชยยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๒๖๒,๕๖๐ (๒๒,๘๘๐*๑๒)			
๓	นางสาวพัชรินทร์ ดำรงกุลชัยพัฒน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)			
๔	นางเพ็ญผกา ปินตา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐*๑๒)			
๕	นายภณพทิต เมืองงาว	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐*๑๒)			
๖	นางสาวรุ่ง การเก่ง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗	นายไพฑูรย์ สุรินทร์บุตร	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา)	๕๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)			
๘	นายบุญผไท พ้ออินเครือ	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) (ช่างไฟฟ้า)	๕๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๕๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐*๑๒)			
๙	นางจุไรรัตน์ คมจริง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๑๖๖	ครู	ค.ศ.๑	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๑๑๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๘๘,๙๖๐ (๒๔,๐๘๐*๑๒)			
๑๐	นางสาวเพ็ญผกา เดวีรัตน์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๑๖๗	ครู	ค.ศ.๑	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๑๑๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๙๕,๐๘๐ (๒๔,๕๙๐*๑๒)			
๑๑	นางทัศนีย์ กองปิ่น	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๒๖๔	ครู	ค.ศ.๑	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๑๑๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๒,๐๐๐ (๒๑,๐๐๐*๑๒)			
๑๒	นางสนธิ อ่ำพราง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๒๖๕	ครู	ค.ศ.๑	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๑๑๕	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๗,๘๘๐ (๒๑,๔๙๐*๑๒)			
๑๓	นางบัวเงา โกวฤทธิ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๒-๐๒๖๖	ครู	ค.ศ.๑	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๑๑๖	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐*๑๒)			
พนักงานจ้างตาม ภารกิจ												
๑๔	นายประดิษฐ์ ใจช่วย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๘,๔๐๐ (๑๓,๒๐๐*๑๒)			
๑๕	นางสาวณัฐพร หมดใส	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐*๑๒)			
๑๖	นายมานะ สอนดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ตักแตงสวน	-	-	ตักแตงสวน	-	๑๒๒,๖๔๐ (๑๐,๒๒๐*๑๒)			
๑๗	นางสุดารัตน์ เหล็กเทศ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๒,๕๒๐ (๑๒,๗๑๐*๑๒)			
๑๘	นางบุญสวย ปิ่นฟอง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๒,๕๒๐ (๑๒,๗๑๐*๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙	นางบัวเร้ว โกวฤทธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐*๑๒)	-	-	
๒๐	นางเชม เอะอะ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐*๑๒)	-	-	
๒๑	นางตรรชนี โยริยะ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐*๑๒)	-	-	
๒๒	นางสุนีย์ โกวฤทธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐*๑๒)	-	-	
๒๓	นางวิลาวัลย์ พรหมเดช	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐*๑๒)	-	-	
๒๔	นางระภี ดุยธรรม	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐*๑๒)	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ	
๑	นางดวงพร ใจละอ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น)	๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		
๒	นางสาวชริรา ชัยอินทร์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)			
๓	นางสาวณัฐวรรตต์ ใจจอมกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)			
๔	นางสกุลรัตน์ หมุดดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การ จั ด ก า ร ทั่ว ไป)	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐*๑๒)			
๕	นางนิชัญญา มีพรวรรดา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐*๑๒)			
๖	นางราตรี ฟองกันทา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐*๑๒)			
๗	พนักงานตามภารกิจ นางศิตราภรณ์ มะณีทะนัน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๗๑,๖๐๐ (๑๔,๓๐๐*๑๒)			
๘	นางมณีภรณ์ การดี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐*๑๒)			

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายคุณวุฒิ คำลือสาย	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและ ชนบท)	๕๒-๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		
๒	นายวัฒนา สอนดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัด การ งาน ก่อสร้าง)	๕๒-๓๐๕๒๑๐๓๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายออกแบบ และควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๓๐๕๒๑๐๓๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายออกแบบ และควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐*๑๒)			
๓	นางศิริพร สอนดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารทรัพยากร มนุษย์)	๕๒-๓๐๕๓๑๐๑๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๕๒-๓๐๕๓๑๐๑๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๓๐*๑๒)			
๔	นายบุญยริศม์ พัฒนะอ้วนสูง	วิศวกรรมศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้าง วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๕๒-๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๒-๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐*๑๒)			
๕	นายปณัฐ ศรีสุมิตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง(ปวส.) สาขาช่างก่อสร้าง	๕๒-๓๐๕๔๗๐๑๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๒-๓๐๕๔๗๐๑๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐*๑๒)			
๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายสุรพล ตั้งเพียร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ช่างไม้	-	-	ช่างไม้	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)			
๗	นายทรงธรรม สองเป็ง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง(ปวส.)	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)			

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายพิเชษฐ์ จรรย์งามวงศ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๕๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๐๒,๓๒๐ (๓๓,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)		
๒	นางสาวลักขณา จรรย์ปัญญากุล <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๒-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๒-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐*๑๒)			
๓	นายสมพล ขจรจิตต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๒๒,๖๔๐ (๑๐,๒๒๐*๑๒)			

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวภัทรวดี วิบูลสมบัติ	บัญชีมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๕๒-๓-๑๒-๓๕๐๕-๐๐๑	นักตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๕๒-๓-๑๒-๓๕๐๕-๐๐๑	นักตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐*๑๒)			

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการระบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพึงกว่าว่ามีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย