แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

Three-Year Workforce plan

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ได้ยกเลิกความใน ข้อ ๒ วรรคแรก, ข้อ ๓ และข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๑
๑๐. การวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน	๒๘
๑๑. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒	๓๑
๑๒. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๓. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๔. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๕. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูฯ และพนักงานจ้าง	๔๖
๑๖. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูฯ และพนักงานจ้าง	๔๗
๑๗. ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -พ.ศ. ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของการบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๘ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙

๑.๙ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนโดยเป็นไปตามโครงสร้างตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘, ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕, ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๔ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน พัฒนาคนในองค์กร ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

๒.๕ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การปรับปรุงตำแหน่งและการยุบเลิกตำแหน่ง โดยใช้ตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ตำแหน่งไหนมีความสำคัญ หรือตำแหน่งไหนสมควรที่จะถูกยุบเลิก รวมไปถึงจะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไปในแนวทางใด เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว มีการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบให้บรรจุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อประโยชน์อันสูงสุดของประชาชนในพื้นที่

๒.๖ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวในการเสริมสร้างธรรมมาภิบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องต้องกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด

อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานเวลาได้ ดังนั้น การคำนวนเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการหรือส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวนอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวนเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ

คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เฉลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวร่วมในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนบางเส้นทางยังไม่ได้รับการดูแล ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจร
- ทางระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ยังไม่ครอบคลุม
- ระบบประปา ยังไม่มีคุณภาพ
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในด้านการเกษตร

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตตกต่ำเกษตรกรขาดการนำวิชาการทางด้านการเกษตรแผนใหม่มาใช้
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ทำให้ได้ผลผลิตที่ไม่ได้มาตรฐาน ราคาผลผลิตจึงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

- การรวมกลุ่มอาชีพ ประชาชนยังมีการรวมกลุ่มประกอบอาชีพน้อย รวมทั้งขาดเงินทุนในการดำเนินการ

๓. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เยาวชนและประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ภัยธรรมชาติ

๔. ปัญหาด้านสังคม

- ประชาชน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านกฎหมายเบื้องต้น
- ปัญหายาเสพติดยังแพร่ระบาด
- การรับเอาวัฒนธรรมต่างชาติเข้ามาทำให้เยาวชนขาดความสนใจด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ปัญหาด้านการศึกษา การกีฬา และคุณภาพชีวิต

- การศึกษาเด็กบางคนที่มีฐานะยากจนไม่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน
- ประชาชนไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องของอุปกรณ์กีฬา

๖. ปัญหาการบริหารจัดการ

- ขาดการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- กระบวนการทำงานและวิธีการทำงาน ขาดความคล่องตัว
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ยังไม่ชัดเจน ครอบคลุม

การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตและความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จะมุ่งเน้นพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสิ่งแวดล้อม ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เกิดความเข้มแข็ง โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อันได้แก่

๑. โครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนได้รับการดูแล ซ่อมแซม ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจร
- มีทางระบายน้ำเพิ่มมากขึ้น ปัญหาน้ำท่วมขังน้อยลง
- มีไฟฟ้าสาธารณะ ครอบคลุมทุกพื้นที่
- สร้างอ่างเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมอาชีพ ประกันราคาผลผลิต

๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- เยาวชน ประชาชน มีความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนมีการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี
- ปัญหามลพิษลดลง
- ขุดลอกแหล่งน้ำที่มีสภาพตื้นเขิน เพื่อเปิดทางน้ำไหลสะดวก

๔. ด้านสังคม

- ประชาชน ได้รับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น
- ปัญหายาเสพติดลดลง
- ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานต่อไป

๕. ด้านการศึกษา การกีฬา และคุณภาพชีวิต

- เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
- เยาวชน ประชาชน ได้รับการส่งเสริมด้านการกีฬา
- ประชาชน ได้รับการดูแลในเรื่องของสุขภาพ อนามัย

๖. การบริหารจัดการ

- ภาครัฐ ประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการบริการจัดการ
- ลดกระบวนการ ขั้นตอนการบริหารราชการให้มีความคล่องตัวมากขึ้นมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- บริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมทำเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยจะส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ยังได้เน้นให้ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เศรษฐกิจชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง,จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส,อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ได้ดังนี้

<u>การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT</u>

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis /Demand (Demand Analysis)/Global Demandและ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมด้านทรัพย์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ชุมชน มีความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีความสามัคคี

๒. ชุมชน มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

๓. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์

๔. คณะผู้บริหาร ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ มีความพร้อมและมุ่งมั่นแก้ปัญหาให้แก่ชุมชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สินค้าภาคเกษตรถูกนายทุนเอารัดเอาเปรียบในเรื่องราคาของผลผลิตและประสบปัญหาน้ำท่วม น้ำป่า ทำให้ได้รับผลกระทบด้านการเกษตรทุกปี

๒. ขาดการบริหารจัดการผลผลิตทางการเกษตรที่ดี ทำให้เกิดปัญหาผลผลิตทางการเกษตรล้นตลาด และราคาตกต่ำ ตลอดจนมีปัญหาการให้ความรู้แก่เกษตรกร โดยเฉพาะการใช้ สารเคมีในการเพาะปลูก

๓. ขาดการวางแผนการประชาสัมพันธ์อย่างมีเอกภาพ และขาดศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารที่ครบวงจร ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้สู่ประชาชน ยังไม่หลากหลาย

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นหลักสำคัญโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคง ยาเสพติด ความสงบเรียบร้อย การป้องกันสาธารณภัย

๓. รัฐบาลให้การสนับสนุน ส่งเสริม แก้ไขปัญหา ความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชน อย่างเต็มที่

๔. มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่สอดคล้องกันระหว่างองค์กร

๕. เป็นสังคมเอื้ออาทร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของแต่ละหน่วยงานที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน

๒. ปัญหาการเมืองระดับชาติ ส่งผลต่อการบริหารงาน การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง

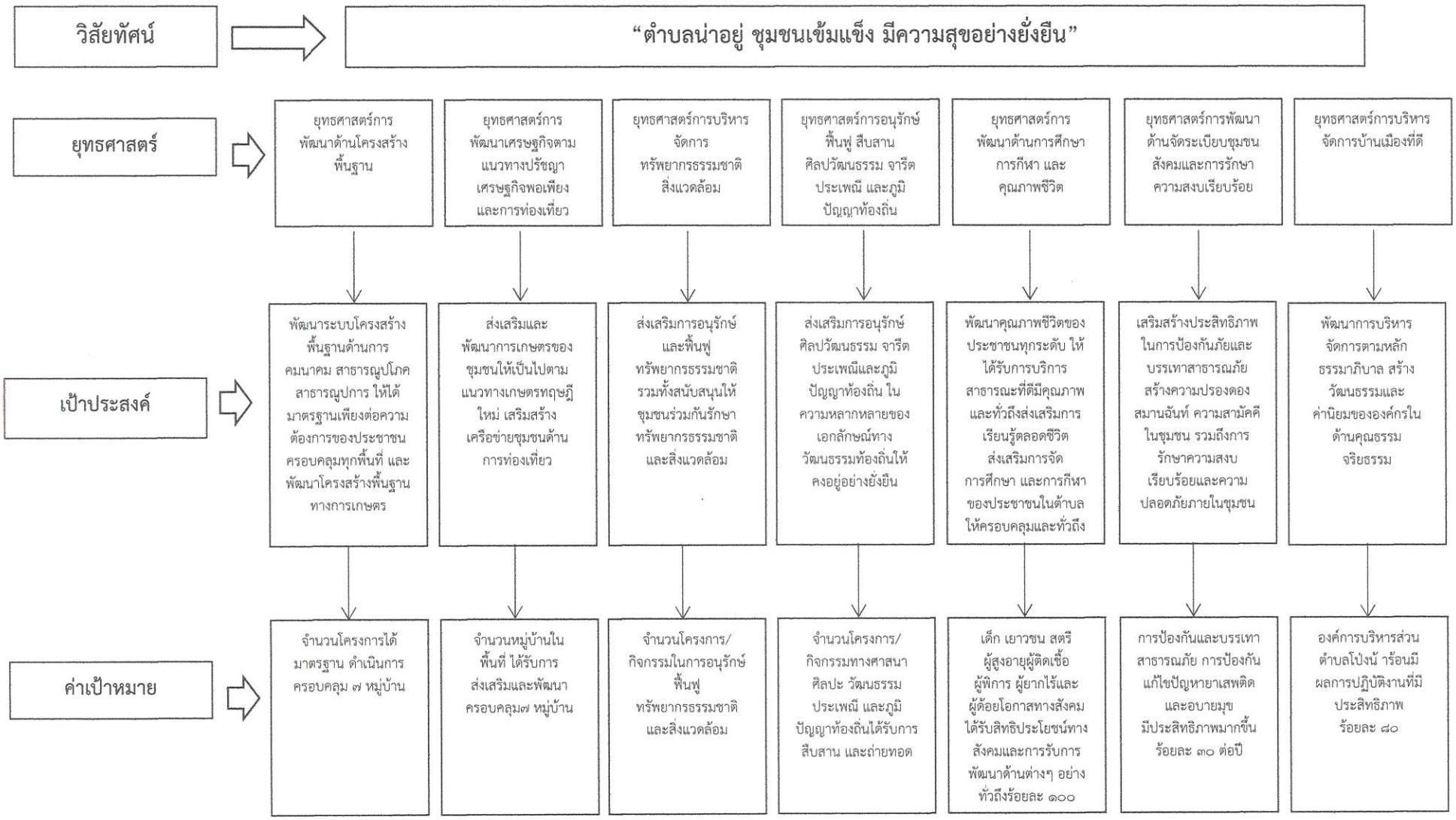
๓. ภัยธรรมชาติ

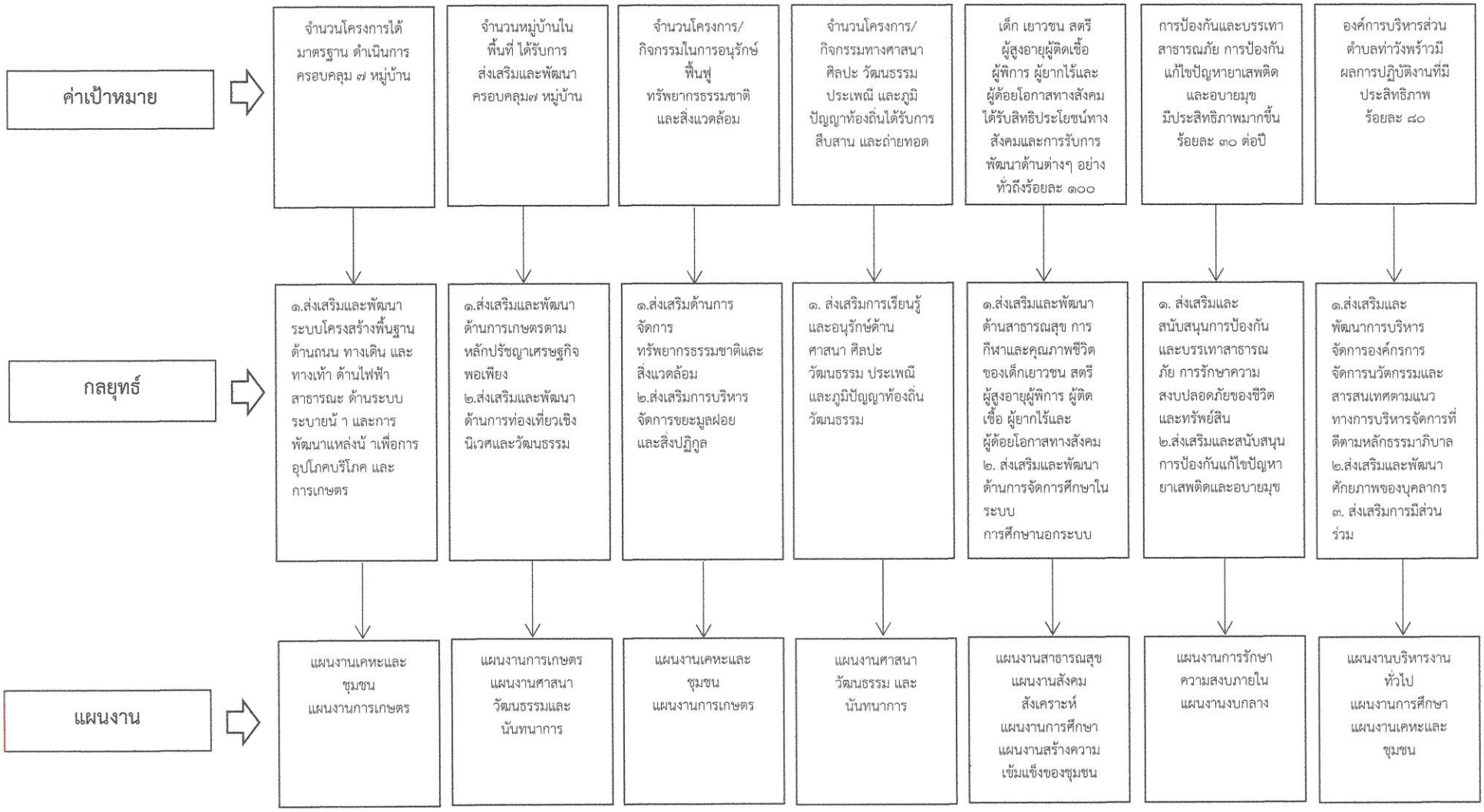
๕. รัฐบาลมีงบประมาณในการพัฒนาประเทศจำกัด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวมเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวมเพื่อการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา และคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
เป้าประสงค์	พัฒนาระบบครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงต่อความต้องการของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร	ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรของชุมชนให้เป็นไปตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ เสริมสร้างเครือข่ายชุมชนด้านการท่องเที่ยว	ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งสนับสนุนให้ชุมชนร่วมกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ในความหลากหลายของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับ ให้ได้รับการบริการสาธารณะที่ดีมีคุณภาพ และทั่วถึง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการจัดการศึกษา และการกีฬาของประชาชนในตำบลให้ครอบคลุมและทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ	เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย สร้างความปรองดองสมานฉันท์ ความสามัคคีในชุมชน รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยภายในชุมชน	พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม
กลยุทธ์	๑.ส่งเสริมและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านถนน ทางเดิน และทางเท้า ด้านไฟฟ้าสาธารณะ ด้านระบบระบายน้ำ และการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร	๑.ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒.ส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรม	๑.ส่งเสริมด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๑. ส่งเสริมการเรียนรู้และอนุรักษ์ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรม	๑.ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข การกีฬาและคุณภาพชีวิตของเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการจัดการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน ๒.ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข	๑.ส่งเสริม พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร การจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน


วิสัยทัศน์
“ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง มีความสุขอย่างยั่งยืน”
ยุทธศาสตร์
เป้าประสงค์
ค่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา และคุณภาพชีวิต
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงต่อความต้องการของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร
ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรของชุมชนให้เป็นไปตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ เสริมสร้างเครือข่ายชุมชนด้านการท่องเที่ยว
ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งสนับสนุนให้ชุมชนร่วมกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ในความหลากหลายของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับ ให้ได้รับการบริการสาธารณะที่ดีมีคุณภาพและทั่วถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการจัดการศึกษา และการกีฬาของประชาชนในตำบลให้ครอบคลุมและทั่วถึง
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย สร้างความปรองดองสมานฉันท์ ความสามัคคีในชุมชน รวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยภายในชุมชน
พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม
จำนวนโครงการได้มาตรฐาน ดำเนินการครอบคลุม ๗ หมู่บ้าน
จำนวนหมู่บ้านในพื้นที่ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาครอบคลุม๗ หมู่บ้าน
จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จำนวนโครงการ/กิจกรรมทางศาสนาศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสาน และถ่ายทอด
เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้ติดเชื้อ ผู้พิการ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้รับสิทธิประโยชน์ทางสังคมและการรับการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างทั่วถึงร้อยละ ๑๐๐
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข มีประสิทธิภาพมากขึ้นร้อยละ ๓๐ ต่อปี
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งน้ำร้อนมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพร้อยละ ๘๐


ค่าเป้าหมาย
จำนวนโครงการได้มาตรฐาน ดำเนินการครอบคลุม ๗ หมู่บ้าน
จำนวนหมู่บ้านในพื้นที่ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาครอบคลุม๗ หมู่บ้าน
จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จำนวนโครงการ/กิจกรรมทางศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบสาน และถ่ายทอด
เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้ติดเชื้อ ผู้พิการ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ได้รับสิทธิประโยชน์ทางสังคมและการรับการพัฒนาด้านต่างๆ อย่างทั่วถึงร้อยละ ๑๐๐
การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข มีประสิทธิภาพมากขึ้นร้อยละ ๓๐ ต่อปี
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพร้อยละ ๘๐
กลยุทธ์
๑.ส่งเสริมและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ด้านถนน ทางเดิน และทางเท้า ด้านไฟฟ้าสาธารณะ ด้านระบบระบายน้ ำ และการพัฒนาแหล่งน้ ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
๑.ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒.ส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรม
๑.ส่งเสริมด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒.ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๑. ส่งเสริมการเรียนรู้และอนุรักษ์ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรม
๑.ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข การกีฬาและคุณภาพชีวิตของเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการจัดการศึกษาในระบบ
การศึกษานอกระบบ
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน
๒.ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข
๑.ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรการจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
แผนงาน
แผนงานเคหะและชุมชน
แผนงานการเกษตร
แผนงานการเกษตร
แผนงานศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
แผนงานเคหะและชุมชน
แผนงานการเกษตร
แผนงานศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ
แผนงานสาธารณสุข
แผนงานสังคมสังเคราะห์
แผนงานการศึกษา
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
แผนงานการรักษาความสงบภายใน
แผนงานงบกลาง
แผนงานบริหารงานทั่วไป
แผนงานการศึกษา
แผนงานเคหะและชุมชน

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๑.๒ จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๑.๓ การพัฒนาระบบการจราจรในตำบล
๑.๔ การก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษาท่อระบายน้ำ
๑.๕ การก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษาสะพาน
๑.๖ การก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษาตลาดและระบบสาธารณูปการอื่นๆ
๑.๗ การก่อสร้างและการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบประปา
๑.๘ การพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและการเกษตร
๑.๙ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๑.๑๐ การวางผังเมือง
๑.๑๑ การพัฒนาการใช้ที่สาธารณประโยชน์และการป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ
๒.๒ จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๒.๓ การส่งเสริมกีฬาและสุขภาพอนามัยของประชาชน
๒.๔ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๓.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓.๕ การส่งเสริมกิจกรรมอาสาสมัครตำรวจชุมชน
๓.๖ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๔.๒ การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการออมให้แก่ประชาชน/กองทุนหมู่บ้าน

๔.๓ การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๔.๔ ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๔.๕ การฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน

๔.๖ การจัดตั้งตลาดกลางจำหน่ายสินค้า

๔.๗ โครงการหนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบล

๔.๘ ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ การพัฒนาสวนสาธารณะ/การปรับปรุงภูมิทัศน์

๕.๓ การรักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๔ การรักษาความสะอาดอาคารสถานที่

๖. ด้านการศึกษาศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๓ อนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรม

๖.๔ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

๗.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๒ การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร

๗.๓ การปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงาน/เครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงาน

๗.๔ ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๗.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน

๗.๖ ส่งเสริมให้ประเทศไทยใสสะอาดปราศจากการทุจริต (นโยบายของรัฐบาล)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการนั้น วิเคราะห์แล้วเห็นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อีกทั้งยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
๓. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การส่งเสริมและการป้องกันยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๕. การคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง คือ สำนักปลัด อบต., กองช่าง, กองคลัง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา โดยมุ่งเน้นองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด โดยได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและวางแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตรงานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบดังนี้

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานอำนวยการ
- งานปกครอง
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานนิติการ
- งานกิจการพาณิชย์
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมการเกษตร

๒. <u>กองคลัง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานรับผิดชอบดังนี้

- งานบริหารงานคลัง
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานสถิติการคลัง
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๓. <u>กองช่าง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานรับผิดชอบดังนี้

กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร

กลุ่มงานการโยธา

- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานสาธารณูปโภค
- งานช่างสุขาภิบาล
- งานเครื่องจักรกล

๔. <u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานรับผิดชอบดังนี้

- งานแผนงานและโครงการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบและติดตามการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผล การตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานว่าภารกิจงาน ประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่พิจารณา ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**
๑. สำนักงานปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**
๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่	**๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่**
- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
- งานสรรหาและเลือกสรร	- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานบุคลากรทางการศึกษา	- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานสิทธิและสวัสดิการ	- งานสิทธิและสวัสดิการ
๑.๒ งานอำนวยการ	**๑.๒ งานอำนวยการ**
- งานราชการทั่วไปของ อบต.	- งานราชการทั่วไปของ อบต.
- งานเลขานุการของนายก อบต.,	- งานเลขานุการของนายก อบต.,
รองนายก อบต. และเลขานุการนายกฯ	รองนายก อบต. และเลขานุการนายกฯ
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา
- งานเลือกตั้ง	- งานเลือกตั้ง
- งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่	- งานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่
ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด	ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด
ใน อบต. เป็นการเฉพาะ	ใน อบต. เป็นการเฉพาะ
๑.๓ งานปกครอง	**๑.๓ งานปกครอง**
๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	**๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว**
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย	- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย
๑.๖ งานรักษาความสงบภายใน	**๑.๖ งานรักษาความสงบภายใน**
๑.๗ งานนิติการ	**๑.๗ งานนิติการ**
- งานกฎหมาย	- งานกฎหมาย
- งานนิติกรรมสัญญา	- งานนิติกรรมสัญญา
- งานคดี	- งานคดี
- งานวินัย	- งานวินัย
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑.๘ งานกิจการพาณิชย์	**๑.๘ งานกิจการพาณิชย์**
๑.๙ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	**๑.๙ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ**
- งานแผนงานและงบประมาณ	- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ
- งานวิจัยและประเมินผล	- งานวิจัยและประเมินผล
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- งานวิเทศสัมพันธ์	- งานวิเทศสัมพันธ์
๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
- งานบริหารงานสาธารณสุข	- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานประชาสัมพันธ์	- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมสาธารณสุข	- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานป้องกันและควบคุมโรค	- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานบริการสิ่งแวดล้อม	- งานบริการสิ่งแวดล้อม
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด
- งานบริการทางการแพทย์	- งานบริการทางการแพทย์
๑.๑๑ งานสวัสดิการสังคม	**๑.๑๑ งานสวัสดิการสังคม**
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา	- งานกิจการสตรีและคนชรา
- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน	- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร	**๑.๑๒ งานส่งเสริมการเกษตร**
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานส่งเสริมปศุสัตว์	- งานส่งเสริมปศุสัตว์
- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์	- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์
- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร	- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**
๒.๑ งานบริหารงานคลัง	๒.๑ งานบริหารงานคลัง
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๒.๒ งานพัฒนารายได้
๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๒.๔ งานการเงินและบัญชี	๒.๔ งานการเงินและบัญชี
๒.๕ งานระเบียบการคลัง	๒.๕ งานระเบียบการคลัง
๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๒.๗ งานสถิติการคลัง	๒.๗ งานสถิติการคลัง
๒.๘ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒.๘ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**
๓.๑ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง	**๓.๑ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง**
- งานงานวิศวกรรมโยธา	- งานงานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม	- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง	- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร	- งานควบคุมอาคาร
๓.๒ กลุ่มงานการโยธา	**๓.๒ กลุ่มงานการโยธา**
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสำรวจและออกแบบ	- งานสำรวจและออกแบบ
- งานสาธารณูปโภค	- งานสาธารณูปโภค
- งานช่างสุขาภิบาล	- งานช่างสุขาภิบาล
- งานเครื่องจักรกล	- งานเครื่องจักรกล
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
๔.๑ งานแผนงานและโครงการ	๔.๑ งานแผนงานและโครงการ
๔.๒ งานบริหารการศึกษา	๔.๒ งานบริหารการศึกษา
๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม
๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๔.๖ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔.๖ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน	- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน
ประจำปี	ประจำปี
- งานการตรวจสอบความถูกต้องและ	- งานการตรวจสอบความถูกต้องและ
เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี	เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี
เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท	เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท
งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน	- งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน
การเงิน การบัญชี	การเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ	- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ
ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและ	ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและ
ทรัพย์สิน	ทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จาก	- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จาก
ทรัพย์สินของ อบต.	ทรัพย์สินของ อบต.
- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมิน	- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมิน
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ	ผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ
ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์	ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์
และเป้าหมายที่กำหนด	และเป้าหมายที่กำหนด
- งานประเมินการควบคุมภายในของ	- งานประเมินการควบคุมภายในของ
หน่วยรับตรวจ	หน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้	- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้
แนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง	แนะนำแนวทางการแก้ไข ปรับปรุง
การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและ	การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและ
ผู้เกี่ยวข้อง	ผู้เกี่ยวข้อง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

<u>การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ได้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ดังนี้

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพเชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนครอบคลุมทุกพื้นที่และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร	ส่งเสริมและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านถนน ทางเดินและทางเท้าด้านไฟฟ้าสาธารณะด้านระบบระบายน้ำและการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร	กองช่าง	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๒.วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	 ๑ ๑ ๑ ๑
การส่งเสริมการเกษตรการผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุนสู่สากล	การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการท่องเที่ยว	ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรของชุมชนให้เป็นไปตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ เสริมสร้างเครือข่ายชุมชนด้านการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒.ส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและวัฒนธรรม	สำนักปลัดอบต. สำนักปลัดอบต.	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก) <u>ลูกจ้างประจำ</u> ๑. เจ้าพนักงานธุรการ (กลุ่มสนับสนุน)	๑ ๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การเสริมสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมรณรงค์อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ส่งเสริมด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	สำนักปลัดอบต. สำนักปลัดอบต.	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก) <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. พนักงานขับรถยนต์	๑ ๑ ๑ ๑
การเสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพคงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม	การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	การอนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นในความหลากหลายของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน	๑. ส่งเสริมการเรียนรู้และอนุรักษ์ด้านศาสนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑ ๑

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพเชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น	การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	การพัฒนาด้านการศึกษาการกีฬาและคุณภาพชีวิต	พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับให้ได้รับการบริการสาธารณะที่ดีมีคุณภาพและทั่วถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการจัดการเรียนการศึกษาและการกีฬาของประชาชนในตำบลให้ครอบคลุมและทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ	๑.ส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุขการกีฬาและคุณภาพชีวิตของเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ๒.ส่งเสริมและพัฒนาด้านการจัดการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	สำนักปลัดอบต. กองการศึกษา	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน <u>พนักงานครู</u> ๑. ครู	๑ ๑ ๑
การเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยและความสงบสุขของประชาชน	การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน	การพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย สร้างความปรองดองสมานฉันท์ ความสามัคคีในชุมชนรวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยภายในชุมชน	ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการรักษาความสงบปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน	สำนักปลัดอบต.	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑

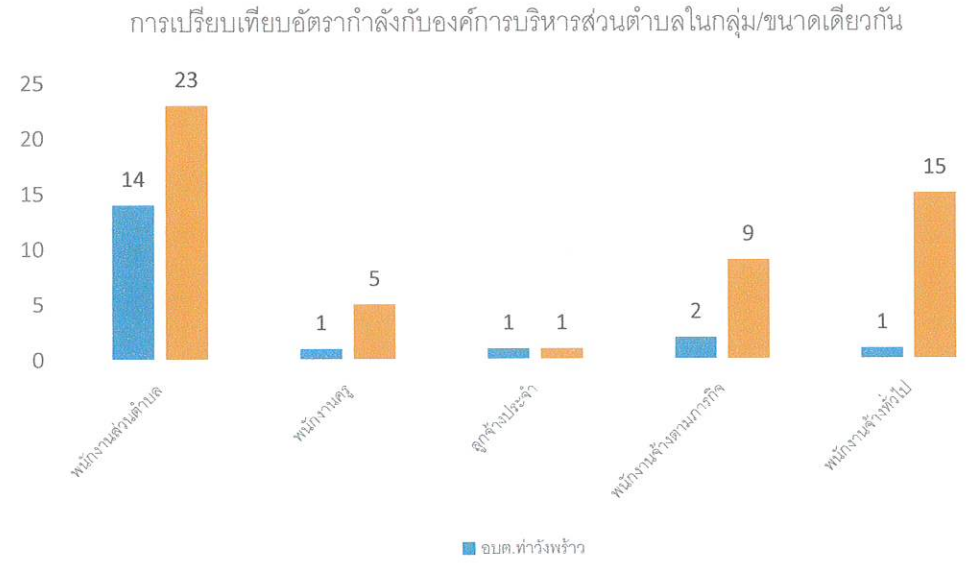
ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีภายใต้หลักธรรมาภิบาล	พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑.ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรการจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) **สำนักปลัดอบต.** พนักงานส่วนตำบล ๑. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๓. นิติกร (ปก./ชก.) ๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๖. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ลูกจ้างประจำ ๑. เจ้าพนักงานธุรการ (กลุ่มสนับสนุน) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. พนักงานขับรถยนต์ **กองคลัง** พนักงานส่วนตำบล ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างทั่วไป ๑.คนงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑

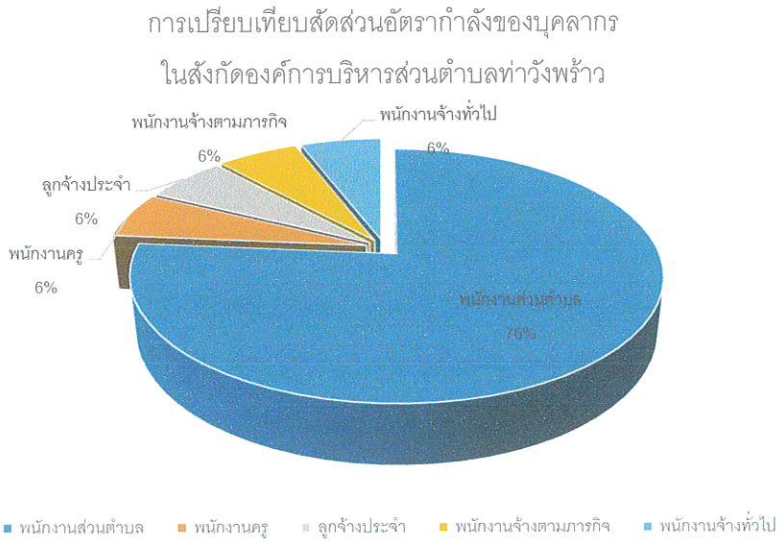
ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจ/โครงการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
						ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีภายใต้หลักธรรมาภิบาล	พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑.ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรการจัดการนวัตกรรมและสารสนเทศตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา	**กองช่าง** พนักงานส่วนตำบล ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๒.วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๓.นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๔.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) **กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** พนักงานส่วนตำบล ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๒.เจ้าพนักงานธุรการ (ปวง./ชง.) พนักงานครู ๑. ครู	 ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว ได้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ทั้งนี้ ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว กับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันดังนี้

ลำดับที่	อปท.	จำนวนส่วนราชการ	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐	อัตรากำลัง				
				พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑	อบต.ท่าวังพร้าว	๕	๒๗,๘๒๕,๐๐๐	๑๔	๑	๑	๒	๑
๓	อบต.แม่ก๊า	๖	๖๐,๙๒๑,๐๐๐	๒๓	๕	๑	๙	๑๕





การวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

จากสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวได้วิเคราะห์ปัญหา และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา โดยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมทุกส่วนราชการ ซึ่งในแต่ละงานมีความยาก และซับซ้อนพอสมควร รวมถึงความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการ และแก้ไขการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวต่อไป

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูอบต. และพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๑	อัตรา
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)			
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑			

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัดอบต.	จำนวน	๑	อัตรา
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)			
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑			
๑.๒ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑			
๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑			
๑.๔ นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑			
๑.๕ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑			
๑.๖ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑			
รวมพนักงานส่วนตำบล สำนักปลัด อบต.	**จำนวน**	**๖**	**อัตรา**

<u>ลูกจ้างประจำ</u>

๑.๑ เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงาน			
เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)			
รวมลูกจ้างประจำ สำนักปลัด อบต.	**จำนวน**	**๑**	**อัตรา**

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

๑.๑ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒ พนักงานขับรถยนต์ (ประเภท ผู้ทักษะ)	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง สำนักปลัด อบต.	**จำนวน**	**๒**	**อัตรา**

๒. กองคลัง

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๓ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล กองคลัง	**จำนวน**	**๔**	**อัตรา**

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

๑.๑ คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานจ้าง กองคลัง	**จำนวน**	**๑**	**อัตรา**

๓. กองช่าง

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๒ วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓.-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๓ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบล กองช่าง	**จำนวน**	**๔**	**อัตรา**

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

๔.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑			
๔.๑ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒			
รวมพนักงานส่วนตำบล กองการศึกษาฯ	**จำนวน**	**๒**	**อัตรา**

<u>พนักงานครู อบต.</u>

๔.๑ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารสถานศึกษา)	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๒ ครู	จำนวน	๑	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๙๐			
รวมพนักงานครู อบต.	**จำนวน**	**๒**	**อัตรา**

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

<u>พนักงานส่วนตำบล</u>

๕.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑			
รวมพนักงานส่วนตำบล หน่วยตรวจสอบภายใน	**จำนวน**	**๑**	**อัตรา**

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – พ.ศ. ๒๕๗๒

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)								
	สำนักปลัด อบต.								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดอบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑		-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กลุ่มสนับสนุน (ลูกจ้างประจำที่มีชื่อลักษณะงาน								
	เหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ประเภท ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)								
๑๗	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (ตามโครงสร้างฯ)
๑๘	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (ตามโครงสร้างฯ)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (ตามโครงสร้างฯ)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหลุก								
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/จ่ายจากเงินอุดหนุน
	"การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"								
๒๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๒๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๒๑**	**๒๔**	**๒๔**	**๒๔**	**+๓**	**๐**	**๐**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๓๓,๐๐๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐

๒) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๔๖,๘๔๐	๕๖๒,๐๘๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๓๗,๙๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๔๒,๘๐๐	๕๑๓,๖๐๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐
๓	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๗,๒๖๐	๓๒๗,๑๒๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๓๙,๑๐๐	๔๖๙,๒๐๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐
๕	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๗,๒๖๐	๓๒๗,๑๒๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๓๐,๗๑๐	๓๖๘,๕๒๐	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๒๔,๙๖๐
	ลูกจ้างประจำ						
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
	(กลุ่มสนับสนุน)						
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๘,๒๓๐	๓๓๘,๗๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๗๖๐
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๓๘๐	๑๓๖,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๓) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๔๕,๖๕๐	๕๔๗,๘๐๐	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๔๒๘๐๐	๕๑๓,๖๐๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑๔,๔๖๐	๑๗๓,๕๒๐	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑๙,๗๘๐	๒๓๗,๓๖๐	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๖,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๔) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๔๐,๘๒๐	๔๘๙,๘๔๐	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๓๐
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๓๑,๗๐๐	๓๘๐,๔๐๐	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐

๔.๑) ปี ๒๕๗๐ มีความต้องการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น เพิ่มขึ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๒๐
๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหลุก						
	พนักงานครู อบต.						
๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารสถานศึกษา) (เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-
๒	ครู (เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-

๕.๑) ปี ๒๕๗๐ มีความต้องการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้น เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๒๐,๐๗๐	๒๔๐,๘๔๐	๑๔,๕๒๐	๑๕,๓๖๐	๑๖,๓๒๐

๗) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
๑	๒๗,๘๒๕,๐๐๐	๒๙,๒๑๖,๒๕๐	๓๐,๖๗๗,๐๖๓

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหลุก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหลุก (นักบริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๑	๒๔	๒๔	๒๔	+๓	-	-	

ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	1	0	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	33,000	34,920	36,960	749,040	783,960	820,920	ว่างเดิม
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)																		
2	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	562,080	42,000	1	1	1	-	-	-	33,840	35,760	37,920	637,920	673,680	711,600	46,840
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	513,600	0	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,680	544,440	577,200	611,880	42,800
4	นิติกร	ปก./ชก.	1	1	327,120	0	1	1	1	-	-	-	19,680	20,880	22,080	346,800	367,680	389,760	27,260
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	469,200	0	1	1	1	-	-	-	28,200	29,880	31,680	497,400	527,280	558,960	39,100
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	327,120	0	1	1	1	-	-	-	19,680	20,880	22,080	346,800	367,680	389,760	27,260
7	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	1	368,520	0	1	1	1	-	-	-	22,200	23,520	24,960	390,720	414,240	439,200	30,710
	ลูกจ้างประจำ																		
8	เจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
	พนักงานจ้าง									-	-	-							
9	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	338,760	0	1	1	1	-	-	-	13,560	14,160	14,760	352,320	366,480	381,240	28,230
10	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	136,560	0	1	1	1				5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840	11,380
	กองคลัง (04)																		
11	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	547,320	42,000	1	1	1	-	-	-	32,880	34,920	36,960	622,200	657,120	694,080	45,610
12	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	513,600	0	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,680	544,440	577,200	611,880	42,800
13	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	173,520	0	1	1	1	-	-	-	10,440	11,040	11,760	183,960	195,000	206,760	14,460
14	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	1	237,360	0	1	1	1				14,280	15,120	16,080	251,640	266,760	282,840	19,780
	พนักงานจ้าง																		
15	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองช่าง (05)																		
16	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	489,840	42,000	1	1	1	-	-	-	29,400	31,200	33,120	561,240	592,440	625,560	40,820
17	วิศวกรโยธา	ปก./ชก	1	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	กำหนดเพิ่ม (ตามโครงสร้างฯ)
18	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	380,400	0	1	1	1	-	-	-	22,920	24,240	25,680	403,320	427,560	453,240	31,700
19	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	297,900	17,880	18,950	297,900	315,780	334,730	กำหนดเพิ่ม (ตามโครงสร้างฯ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
20	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	554,160	585,000	617,640	40,260
21	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	297,900	17,880	18,950	297,900	315,780	334,730	กำหนดเพิ่ม (ตามโครงสร้างฯ)
22	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งหลุก (นักบริหารสถานศึกษา) "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม/เงินอุดหนุน
23	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน(12)																		
24	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	1	240,840	0	1	1	1	-	-	-	14,520	15,360	16,320	255,360	270,720	287,040	20,070
(5)	**รวม**		24	19	7,121,160	336,000	24	24	24	+3			1,355,280	484,160	512,300	8,812,440	9,296,600	9,808,900	
(6)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%**															1,321,866	1,394,490	1,471,335	
(7)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (5)+(6)**															10,134,306	10,691,090	11,280,235	
(8)	**คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**36.42**	**36.59**	**36.77**	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 27,825,000 บาท (คิดจากร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (26,500,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 29,216,250 บาท (คิดจากร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 30,677,063 บาท (คิดจากร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (๑)

สำนักปลัด อบต.
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานอำนวยการ
- งานปกครอง
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานนิติการ
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานสวัสดิการสังคม
- งานส่งเสริมการเกษตร

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานบริหารงานคลัง
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานสถิติการคลัง
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

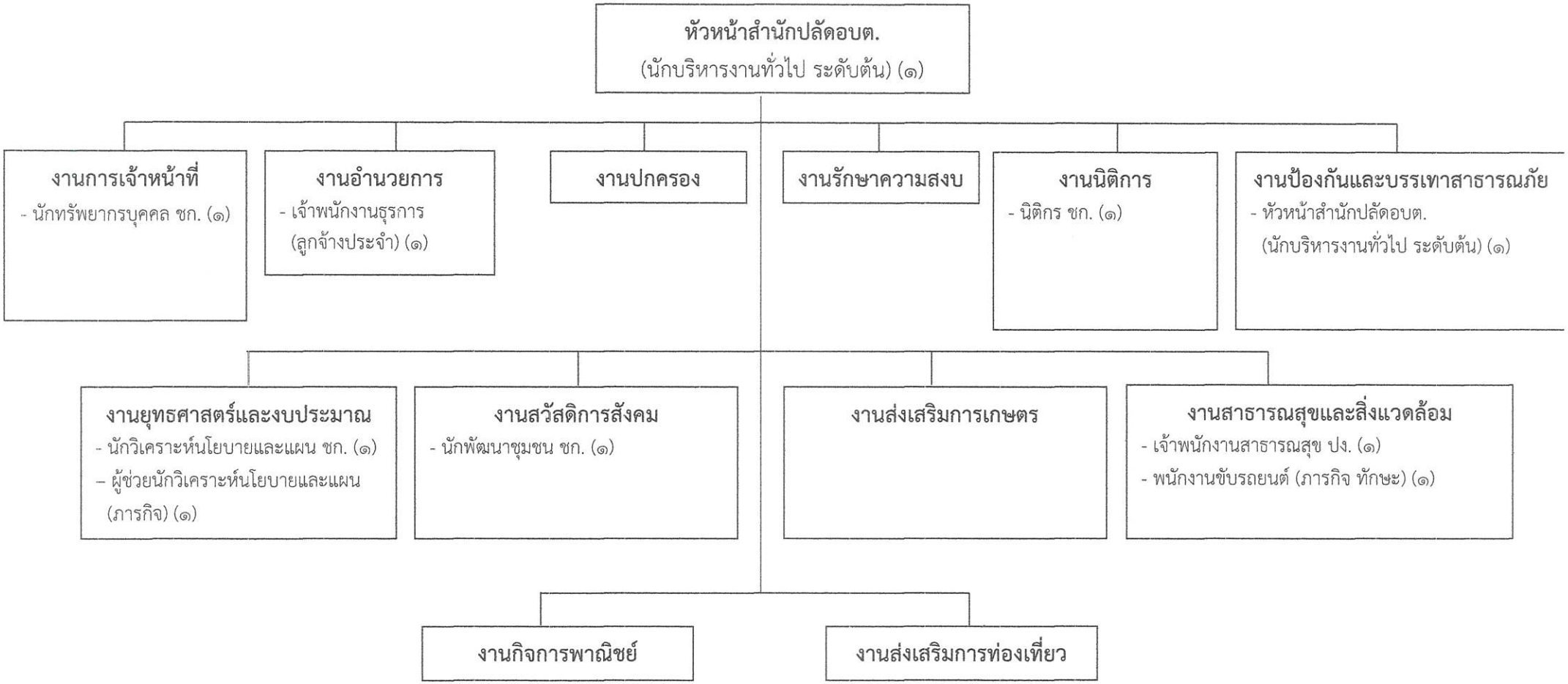
กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานงานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานควบคุมอาคาร

กลุ่มงานการโยธา
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานสาธารณูปโภค
- งานช่างสุขาภิบาล

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

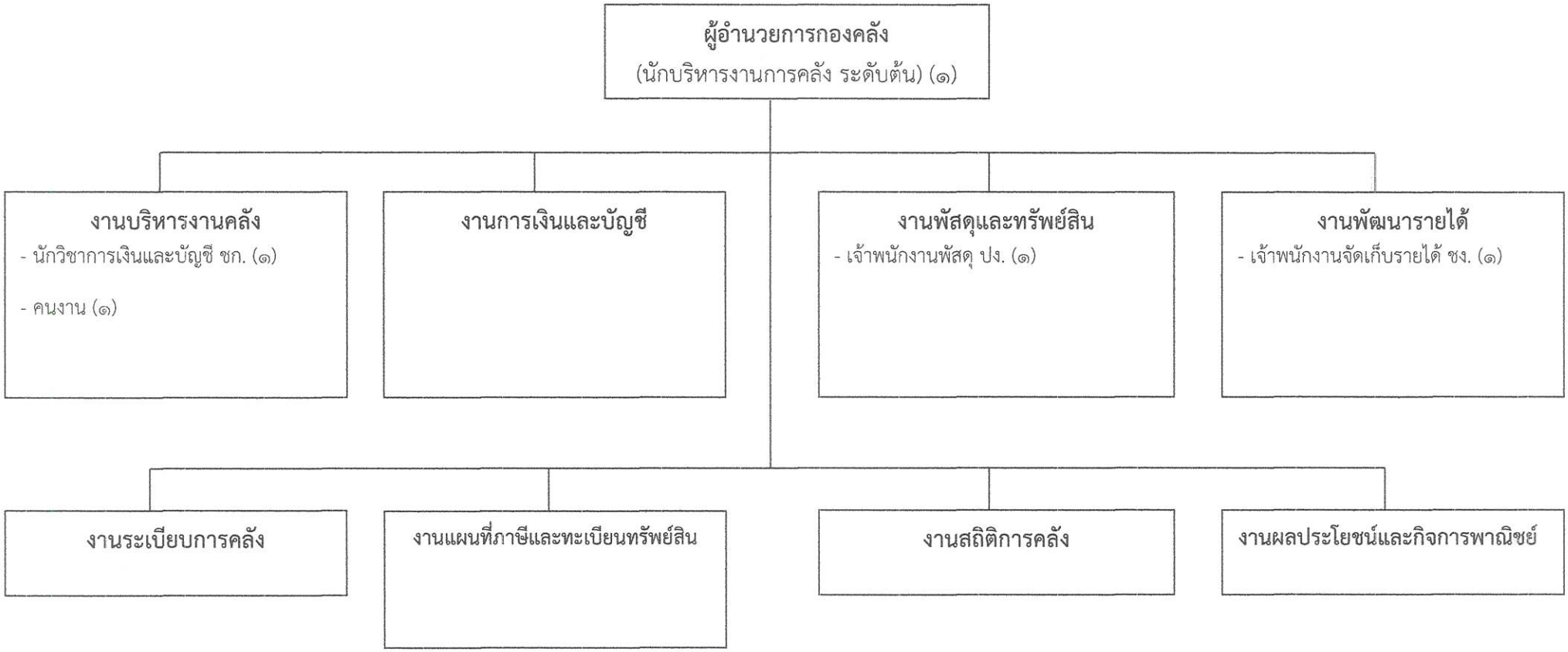
- งานแผนงานและโครงการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



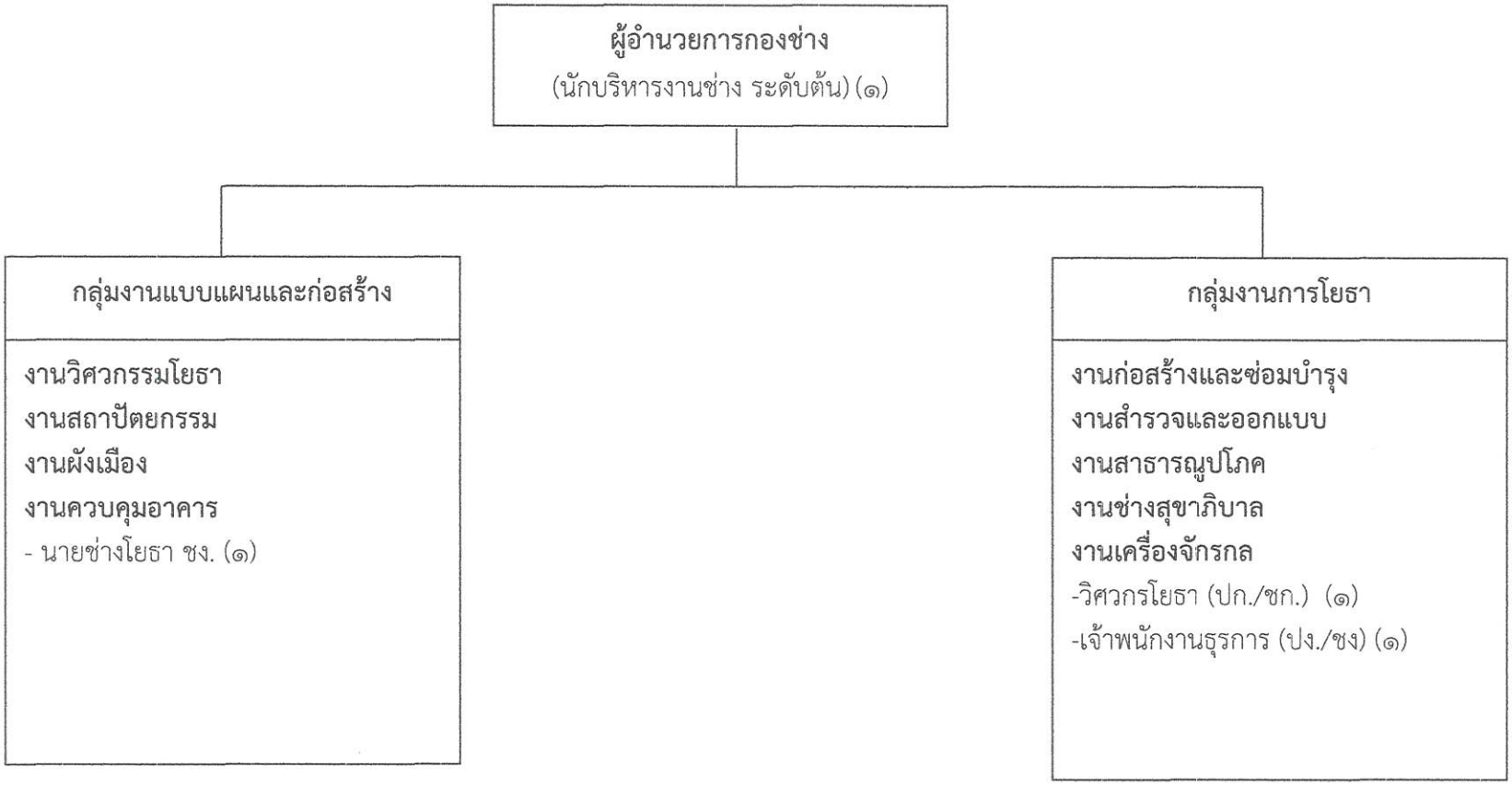
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๔	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๙

โครงสร้างกองคลัง



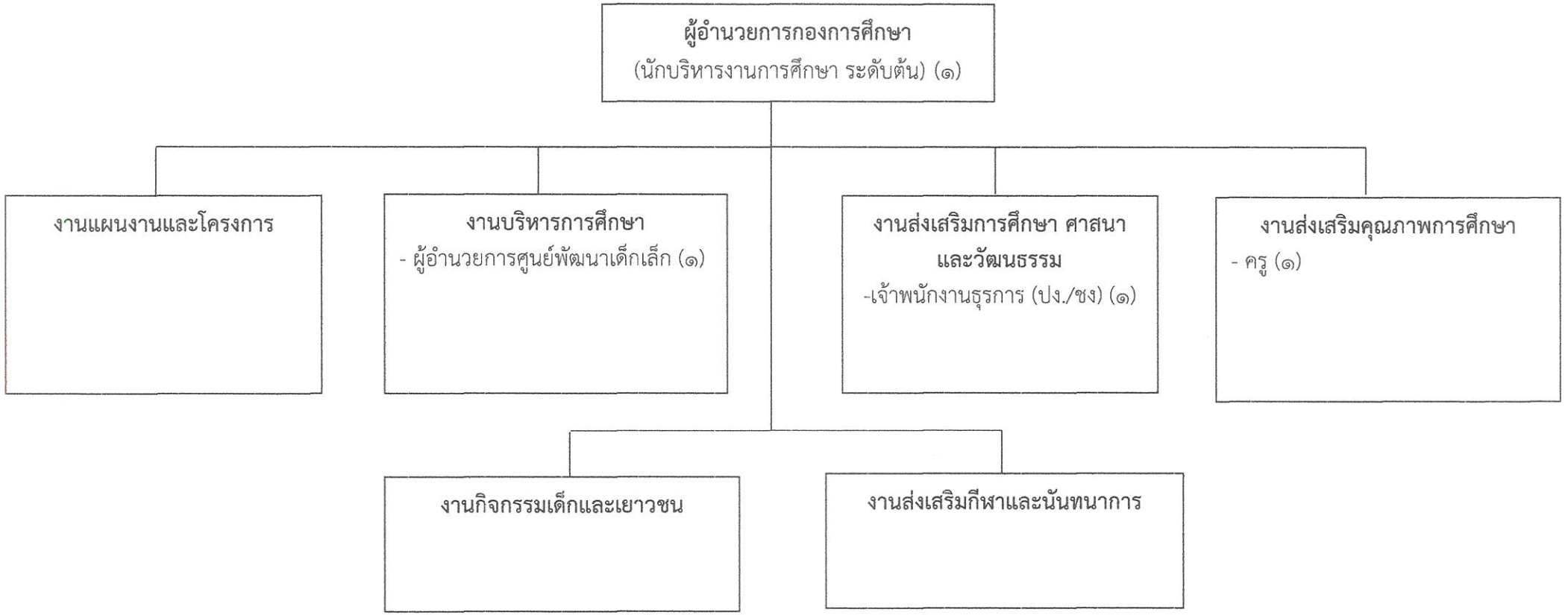
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	๕

โครงสร้างกองช่าง



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู อบต.				พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อส.		ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนเข้าสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
1	ว่าง		13-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	13-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	84,000 (7,000×12)	84,000 (7,000×12)	716,040
				สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)			สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (01)					
2	นายสุธางค์ อนันตชัย	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	13-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	13-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	562,080 (46,840×12)	42,000 (3,500×12)	0	604,080
3	นางอุบลวรรณ แอลลีย์	(ร.ม.) รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	13-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	13-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	513,600 (42,800×12)	0	0	513,600
4	นายปรัชญา ปันชัย	น.บ.(นิติศาสตรบัณฑิต)	13-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	13-3-01-3105-001	นิติกร	ชก.	327,120 (27,260×12)	0	0	327,120
5	นางนพมาศ วงศ์สารภี	รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	13-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	13-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	469,200 (39,100×12)	0	0	469,200
6	นายณรงค์ชัย พัฒศิริ	วท.บ.(อุสาหกรรมเกษตร)	13-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	13-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	327,120 (27,260×12)	0	0	327,120
7	นางธนัทภัทร คำสกุล	ปวส.(เวชกิจฉุกเฉิน)	13-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	13-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	368,520 (30,710×12)	0	0	368,520
8	นางสาวณัทชพร กรณ์เจริญ	ปวท.(การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานธุรการ -	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	356,160 (29,680×12)	0	0	356,160
9	นางพรพรรณ ดวงสะเก็ด	ศศ.บ.(สื่อสารมวลชน)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	338,760 (28,230×12)	0	0	338,760
10	นายอินศร นันต๊ะโส	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	136,560 (11,380×12)	0	0	136,560
				กองคลัง (๐๔)			กองคลัง (๐๔)					
11	นายยงยุทธ กองจันทร์	บช.บ.(การบัญชี)	13-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	13-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	547,800 (45,650×12)	42,000 (3,500×12)	0	589,800

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
12	นางสาวปาริชาติ ชัยวงค์	บธ.บ.(การบัญชี)	13-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	13-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	513,600 (42,8000×12)	0	0	513,600
13	นางสาวอนันต์ภัค เปาป้อ	ปวส.(การบัญชี)	13-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	13-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	173,520 (14,460×12)	0	0	173,520
14	นางสาวปภัชญา สิริพงศ์	บธ.บ.(การตลาด)	13-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	13-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	237,360 (19,780×12)	0	0	237,360
15	นางวิมลพร นากุย	บธบ.(การจัดการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน		108,000 (9,000×12)	0	0	108,000
				กองช่าง (๐๕)			กองช่าง (๐๕)					
16	นายพิพัฒน์ แสงรุ่งเรือง	วศ.บ.(การก่อสร้าง)	13-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	13-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	489,840 (40,820×12)	42,000 (3,500×12)	0	531,840
17	-	-	-	-	-	13-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	0	0	กำหนดเพิ่ม ปี 2570 (กำหนดตามโครงสร้างฯ)
18	นายมนตรี วงศ์สารภี	ปวส.(สถาปัตฯ)	13-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	13-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	380,400 (31,700×12)	0	0	380,400
19	-	-	-	-	-	13-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	0	0	กำหนดเพิ่ม ปี 2570 (กำหนดตามโครงสร้างฯ)
				กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)					
20	นางเพลินจิตร ศรีกอก	ค.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	13-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	13-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	483,120 (40,260×12)	42,000 (3,500×12)	0	525,120
21	-	-	-	-	-	13-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	0	0	กำหนดเพิ่ม ปี 2570 (กำหนดตามโครงสร้างฯ)
22	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารสถานศึกษา)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (นักบริหารสถานศึกษา)	-	0	0	0	เงินอุดหนุน
23	นางวิไล แสงตุ้ย	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	13-3-08-6600-590	ครู	-	13-3-08-6600-590	ครู	-	397,800 (33,150×12)	0	0	397,800 เงินอุดหนุน

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				หน่วยตรวจสอบภายใน (12)			หน่วยตรวจสอบภายใน (12)					
24	นายรกฤษณ์ เชียงคำ	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	13-3-01-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	13-3-01-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	240,840 (20,070×12)	0	0	240,840

๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบแทนสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอบพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

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 วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วยรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามธรรมนองคลองธรรม โปร่งใสและมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสั่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
