



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า
อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖-๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า	๑๐-๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๑๘
๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๑๙-๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔-๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบพนักงานส่วนตำบล	๒๗-๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดสรรตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓-๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๘-๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้าง	๔๐

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
- ประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า
- คำสั่งจัดพนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่
- บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม
- ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (ก.อบต.) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าให้เหมาะสมไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น เพื่อการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณในการบรรจุแต่งตั้ง รับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๑๘ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม และไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า สามารถวางแผนอัตรากำลัง และการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลลานตากฟ้า

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลานตากฟ้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดหาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน

ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้เกิดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานนั้นๆ ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างจะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในการกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ โดยแบ่งการปกครองเป็น ๕ หมู่บ้าน มีพื้นที่ ๑๘.๗๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๒,๐๐๐ ไร่ โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	จดตำบลบางแก้วฟ้า	อำเภอนครชัยศรี	จังหวัดนครปฐม
	จดตำบลห้วยพลู	อำเภอนครชัยศรี	จังหวัดนครปฐม
ทิศใต้	จดตำบลจี่วราย	อำเภอนครชัยศรี	จังหวัดนครปฐม
ทิศตะวันออก	จดตำบลคลองโยง	อำเภอกุสุมาลย์	จังหวัดนครปฐม
	จดตำบลมหาสวัสดิ์	อำเภอกุสุมาลย์	จังหวัดนครปฐม
ทิศตะวันตก	จดตำบลดอนแฝก	อำเภอนครชัยศรี	จังหวัดนครปฐม
	จดตำบลวัดสำโรง	อำเภอนครชัยศรี	จังหวัดนครปฐม

สภาพโดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม เหมาะสำหรับการทำเกษตรกรรม เนื่องจากเป็นที่ที่สีเขียว มีน้ำอุดมสมบูรณ์ตลอดปี เพราะมีแม่น้ำนครชัยศรีไหลผ่าน ประกอบกับมีลำคลองจำนวนมาก ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยเฉพาะการทำนา ซึ่งมีพื้นที่นาประมาณ 5,000 ไร่ อาชีพรองลงมาเป็นการทำสวน เช่น ฝรั่ง ชมพู่ ส้มโอ ขนุน มะม่วง และสวนผัก ฯลฯ การทำสวนกล้วยไม้ ไม้ดอกไม้ประดับ มีพื้นที่สวนประมาณ 1,100 ไร่ และอาชีพการประมง เช่น การเลี้ยงกุ้ง และปลา เป็นจำนวนมาก เป็นต้น

ลักษณะของอากาศ ข้อมูลอากาศ พบว่าลักษณะภูมิอากาศของจังหวัดนครปฐม จัดอยู่ในแบบฝนเมืองร้อนเฉพาะฤดูร้อน (Tropical Savana Climate : Aw) เกิดอิทธิพลของลมมรสุมพัดผ่านทำให้เกิดฤดู 3 ฤดู ดังนี้

ฤดูฝน เกิดจากอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ เริ่มจากเดือนพฤษภาคมไปสิ้นสุดราวกลางเดือนตุลาคมระยะที่มีฝนตกชุกที่สุดคือ เดือนสิงหาคม และเดือนกันยายน

ฤดูหนาว เกิดจากอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือจากประเทศจีนที่พัดผ่านเริ่มจากปลายเดือนตุลาคม ไปสิ้นสุดราวกลางเดือนกุมภาพันธ์ ระยะนี้จะมีฝนตกบ้างเป็นบางครั้งคราว แต่ปริมาณไม่มากนัก และมีลมเย็นพัดสลับเป็นระลอก ช่วงที่มีอากาศหนาวเย็นมากที่สุดอุณหภูมิจะไม่ต่ำมากนัก เพราะรับอิทธิพลจากกระแสลมในบริเวณอ่าวไทย

ฤดูร้อน เกิดจากอิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ เริ่มจากกลางเดือนกุมภาพันธ์ไปสิ้นสุดราวกลางเดือนพฤษภาคม

ลักษณะดินส่วนใหญ่จะเป็นดินร่วนปนทราย บางแห่งดินตะกอนตกทับถมเป็นดอนสูงขึ้นมาเป็นแหล่งปลูกข้าว ปลูกพืชไร่ ผักและผลไม้ต่าง ๆ

ลักษณะของแหล่งน้ำ ด้วยพื้นที่มีแม่น้ำสายใหญ่ไหลผ่าน คือ แม่น้ำนครชัยศรี จึงมีลำคลองสาขาหลายสาย ทำให้พื้นที่ชุ่มน้ำเหมาะแก่การทำเกษตร ด้วยลำคลองถึง 23 สาย ประชาชนตำบลลานตากฟ้า ดำเนินชีวิตด้วยอาศัยน้ำจากแหล่งน้ำธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตประจำวัน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. ถนนชำรุดทรุดโทรม เป็นหลุม – เป็นบ่อ เกิดฝุ่นละออง
๔. สะพานข้ามคลองชำรุด
๕. น้ำประปาไหลไม่สม่ำเสมอ เนื่องจากท่อถึงประปามีไม่เพียงพอ
๖. คูคลองตันเขื่อนน้ำไหลไม่สะดวกทำให้เกิดน้ำท่วม

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ขาดความรู้ และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
๒. การส่งเสริมอาชีพยังมีน้อย
๓. การขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. ราคาผลผลิตตกต่ำประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
๕. ปุ๋ยยาและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชราคาสูง
๖. ปัญหาขาดความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะปรับปรุงผลผลิต
๗. เกษตรกรมีภาระหนี้สินมาก
๘. ต้นทุนการผลิตที่แพง
๙. เกิดการเลือกอาชีพ หรือบางคนรอคอยแต่นโยบายการให้ความช่วยเหลือไม่ยอม

ช่วยเหลือตนเอง

๔.๑.๓ ด้านสังคม

๑. ขาดแคลนแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุขและอนามัย
๒. การแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. การแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก
๔. โรคติดต่อ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ
๕. ความเข้มแข็งของชุมชน เช่น ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมกัน ประชาชนบางส่วนไม่เข้าใจและขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ประชาชนบางกลุ่มหวังผลประโยชน์ตอบแทนมากเกินไป ผู้นำท้องถิ่นบางคนมุ่งเน้นเพื่อพวกพ้อง/หมู่บ้านของตนเอง
๖. ประชาชนที่ไม่ได้รับผลกระทบไม่ตระหนักว่าเป็นเรื่องสำคัญ
๗. ขาดเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านสาธารณสุข

๔.๑.๔ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. การขาดแคลนสถานที่ สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
๒. การส่งเสริมด้านศาสนา ขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน

๔.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลยังมีน้อย
๒. ทางด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และระเบียบกฎหมายในทางปฏิบัติงาน
๓. ประชาชนบางส่วนยังละเลยไม่ยอมเสียภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ
๔. ขาดบุคลากร เจ้าหน้าที่ เฉพาะด้าน เช่น งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขาดบุคลากรด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ด้านการกำจัดขยะมูลฝอย การเก็บขยะไม่ทันความต้องการของประชาชน
๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดโดยรวม
๓. คูคลองตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุมเต็มพื้นที่
๔. สถานประกอบการที่ทำกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการประกอบกิจการ
๕. เกิดมลภาวะทางอากาศ ฝุ่นละออง จากสถานประกอบการ เป็นเหตุก่อความรำคาญให้กับประชาชน
๖. ขาดงบประมาณในการจัดทำเตาเผาขยะหรือที่ทิ้งขยะ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
๒. สร้างสะพาน ค.ส.ล. วางท่อระบายน้ำ
๓. ก่อสร้างเขื่อน/ทำนบกั้นคลองสาธารณะวางระบบควบคุมน้ำ
๔. ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ
๕. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพื่อส่องสว่าง
๖. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล
๗. ปรับปรุงระบบประปา โดยการเปลี่ยนวางท่อเมนประปาใหม่, ดำเนินการปรับปรุงหอถังน้ำประปา เเจาะบ่อบาดาลเพิ่ม เปลี่ยนเครื่องสูบน้ำชนิดไดน้ำ

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบผลิตการเกษตร
๒. ต้องการความรู้ ด้านวิชาการและทักษะศึกษา
๓. ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆและสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
๔. ประชาชนต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

๑. ก่อสร้างแหล่งบริการข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น
๒. ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
๓. ต้องการได้รับความรู้การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต
๔. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
๕. กำจัดขยะให้หมดทั้งหมู่บ้าน

๖. จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ เช่น การอบรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การอบรม อปพร.

๘. จัดการแข่งขันกีฬาตำบลด้านยาเสพติด

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. จัดตั้งที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารในแต่ละหมู่

๒. ให้การฟื้นฟูและสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายสิทธิหน้าที่แก่ประชาชน

๔. ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

๕. ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง

๔.๒.๕ ความต้องการด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล, จัดกิจกรรม,โครงการต่างๆส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆแก่ประชาชนและจัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่างๆ

๒. พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล , ลูกจ้างประจำ , พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๔.๒.๖ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๒. ต้องการได้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๔. ควบคุม ดูแล ไม่ให้โรงงานอุตสาหกรรมปล่อยน้ำเสียลงในลำคลอง หรือปล่อย

คว้นพิช

๕. ขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืช

๖. จัดหาระบบการบริหารกิจการการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๗. ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนด แบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินประสิทธิภาพการพัฒนาแผนอัตรากำลังในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

วิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร

จุดแข็ง (STRENGTH)

- ระบบการบริหาร
- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- มีการแบ่งแยก/มอบหมายงานหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
- บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปประชาคม
- ระบบข้อมูลมีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสมและมีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเป็นของตนเอง สามารถที่จะพัฒนาข้อมูลและเชื่อมโยงเครือข่ายกับกลุ่มองค์กร สถานศึกษาและหน่วยงานได้
- สามารถนำระบบฐานข้อมูลมาพัฒนาเป็นโครงการ/แผนงาน แก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างเต็มความสามารถ
- ได้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/ลูกจ้างประจำ
- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติราชการในระดับดี
- มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- มีแผนอัตรากำลังบุคลากรที่เหมาะสมกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่
- พัฒนาการจัดเก็บรายได้โดยปรับปรุงระบบวิธีการจัดเก็บภาษี
- ใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย
- ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

จุดอ่อน (WEAKNESS)

- ระบบการบริหารกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน
- อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง/ลูกจ้างประจำ มีบุคลากรไม่เพียงพอ มีการมอบหมายหน้าที่หลายอย่างให้กับบุคคลคนเดียว
- การเงิน การงบประมาณมีจำนวนจำกัด รายได้ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

โอกาส (OPPORTUNITY)

- รัฐบาลมีนโยบายการฝึกอบรมและรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)

- มีการโอนย้ายบ่อย เนื่องจากไม่ใช่คนในพื้นที่
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อสั่งการขาดความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- การจัดสรรเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (STRENGTH)

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง
๓. มีกฎระเบียบกับการทุจริตของราชการ
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้คล่องตัว

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์กร
๒. มีภาระหนี้สิน
๓. ระบบอุปถัมภ์
๔. ทำงานในลักษณะความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. มีความใกล้ชิดกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาองค์กร
๓. อุทิศตนได้ตลอดเวลา

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้าง รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เพียงพอกับความยากของงาน
๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้กับปัญหา

การวิเคราะห์ระดับองค์กร

จุดแข็ง (STRENGTH)

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่อยู่
๒. การเดินทางสะดวก
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในระบบการบริหารจัดการ
๖. มีระบบการบริหารงานบุคคล

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ สาธารณสุข การเกษตร กฎหมาย
๔. พื้นที่พัฒนามากว้างทำให้มีปัญหาการเดินทางมาทำงาน

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. ประชาชนร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาองค์กร
๒. มีความคุ้นเคยทำให้ง่ายต่อการบริหารจัดการ
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่
๔. บุคลากรมีความรู้ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท เพิ่มขึ้น
๕. มีความรู้หลากหลายจึงทำให้การทำงานมีระบบ

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (THREAT)

๑. มีระบบอุปถัมภ์
๒. ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน
๓. งบประมาณค่อนข้างน้อยทำให้การพัฒนาค่อยเป็นค่อยไป
๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน เช่น นักวิชาการสาธารณสุข

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าด้วยเทคนิค

SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Streng=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรภายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
๓. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหากฎธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลลาดพูกอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลลาดพูกองไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดพูกองมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดพูกองยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากร

นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลลาดฟ้า

๑. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลาดฟ้า ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลาดฟ้า สามารถปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดฟ้า

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่นๆ (Capacity Building)

๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันในสำนักงานประมาณ ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดฟ้า ให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลาดฟ้า เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรสำนักงานประมาณ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลลาดฟ้า”

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

นโยบายด้านอัตรากำลังการบริหารอัตรากำลังภายในองค์การบริหารส่วนตำบลลาดฟ้า

๑. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ประกอบด้วย ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง และ ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การส่งเสริมการเกษตร
- การส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ภารกิจรอง

- การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีภารกิจและปริมาณงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงไม่มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานนโยบายและแผน ๒.๓ งานกฎหมายและคดี ๒.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๒.๓ งานนโยบายและแผนงาน ๒.๔ งานนิติการ ๒.๕ งานสวัสดิการสังคม ๒.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
๓. กองคลัง	๓. กองคลัง	
๓.๑ งานการเงิน ๓.๒ งานบัญชี ๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓.๑ งานการเงินและบัญชี ๓.๒ งานพัฒนารายได้ ๓.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๔. กองช่าง	๔. กองช่าง	
๔.๑ งานก่อสร้าง ๔.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๔.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๔.๒ งานสาธารณูปโภค	
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.))	(นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.))	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้กับตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>					-	-	-	
๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				-ว่าง-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๔. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๖. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๗. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>								
๘. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๙. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<u>งานนโยบายและแผนงาน</u>								
๑๐. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานนิติการ</u>								
๑๑. นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานสวัสดิการสังคม</u>								
๑๒. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๕. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม								
๑๖. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักปลัด อบต.	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
กองคลัง								
๒๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
๒๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้								
๒๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๒๙. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
๓๑. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
๓๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานควบคุมการก่อสร้าง</u>								
๓๔. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานสาธารณูปโภค</u>								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๗. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
๔๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๔๒. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
๔๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริหารการศึกษา</u>								
๔๕. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-เงินอุดหนุน-
๔๗. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-เงินอุดหนุน-
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔๘. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-เงินรายได้-
๔๙. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-เงินอุดหนุน-
๕๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-๑-	-	-	ยุบ/เลิก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๑. ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ลูกจ้างประจำ								
๕๔. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-๑	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๕๕. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	-๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : ให้องค์การบริหารส่วนตำบลตากฟ้า นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคล มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารส่วนตำบลตากฟ้า ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานส่วนตำบลตากฟ้า

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม				หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐				
	รวม			๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐				
๒	สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นิติกร เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๗๗,๓๒๐	๔๗๗,๓๒๐	ว่างเต็ม			
วิชาการ		ชก.	๑	๑	๒๔๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๒๙,๘๘๐				
วิชาการ		ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๙๒๐	๒๑๐,๙๒๐				
วิชาการ		ปก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๘๘๐	๒๒๙,๘๘๐				
ทั่วไป		ปจ./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐				
วิชาการ		ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๙๒๐	๒๑๐,๙๒๐				
๘	สำนักงานสาธารณสุข	วิชาการ	ปจ./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	๓๗๘,๓๒๐	ว่างเต็ม				
วิชาการ		ปจ.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๕๘,๘๘๐					
พนักงานจ้างตามภารกิจ																								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๐๐	๑๔๙,๖๐๐	ว่างเต็ม				
๑๑		-	-	๑	๑	๑๒๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๘๐	๕,๐๘๐	๕,๐๘๐	๑๓๐,๓๖๐	๑๓๖,๔๔๐	๑๓๖,๔๔๐					
พนักงานจ้างทั่วไป																								
๑๒	การโรง	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม				
๑๓		-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐					
๑๔		-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐			
๑๕	คนงาน	-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม				
๑๖		-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐					
๑๗		-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐			
๑๘	คนงานประจำขยะ	-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม				
๑๙		-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐					
๒๐		-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑๐๘,๐๐๐			
	รวมสำนักงานปลัด อบต.			๑๙	๑๓	๓,๓๒๑,๗๘๐	๔๒,๐๐๐	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	๘๗,๘๔๐	๘๖,๗๖๐	๘๗,๗๖๐	๓,๔๕๑,๖๒๐	๓,๕๓๘,๓๘๐	๓,๖๒๖,๑๐๐					

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๔๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	วิชาการ	ป.ก.	๑	๑	๒๘๘,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๘๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๑๘,๐๐๐	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	๑๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๘๘,๒๔๐	๑๙๘,๒๔๐	๒๐๖,๒๘๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑๗๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๓๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๑๙๗,๔๒๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๒๘๐	ว่างเต็ม
๓๐	คนงาน	-	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	คนงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	คนงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวมกองคลัง			๑๒	๗	๒,๗๕๕,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๗๗,๐๔๐	๘๓,๗๖๐	๘๕,๖๘๐	๒,๘๗๔,๙๐๐	๒,๙๕๕,๖๖๐	๓,๐๔๔,๓๔๐	
๓๓	กองช่าง																			
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๕,๗๖๐	๓๓๘,๓๖๐	๓๔๑,๓๒๐	
๓๔	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๙๔,๑๖๐	๑๙๘,๘๔๐	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๘,๒๘๐	ว่างเต็ม
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	๑๔๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๐,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐	
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	๑	๑๕๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๘๔๐	๑๖๐,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐	
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๘๘๐	๑๕๖,๖๐๐	
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	๑	๑๒๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๒๙,๑๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑๓๙,๘๐๐	
๔๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	๑	๑๒๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	
	พนักงานจ้าง																			
๔๒	คนงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	คนงาน	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวมกองช่าง			๑๑	๙	๑,๘๒๘,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	๕๖,๗๖๐	๖๔,๒๐๐	๖๖,๑๒๐	๑,๙๗๗,๒๖๐	๒,๐๕๗,๔๖๐	๒,๐๕๗,๕๘๐	

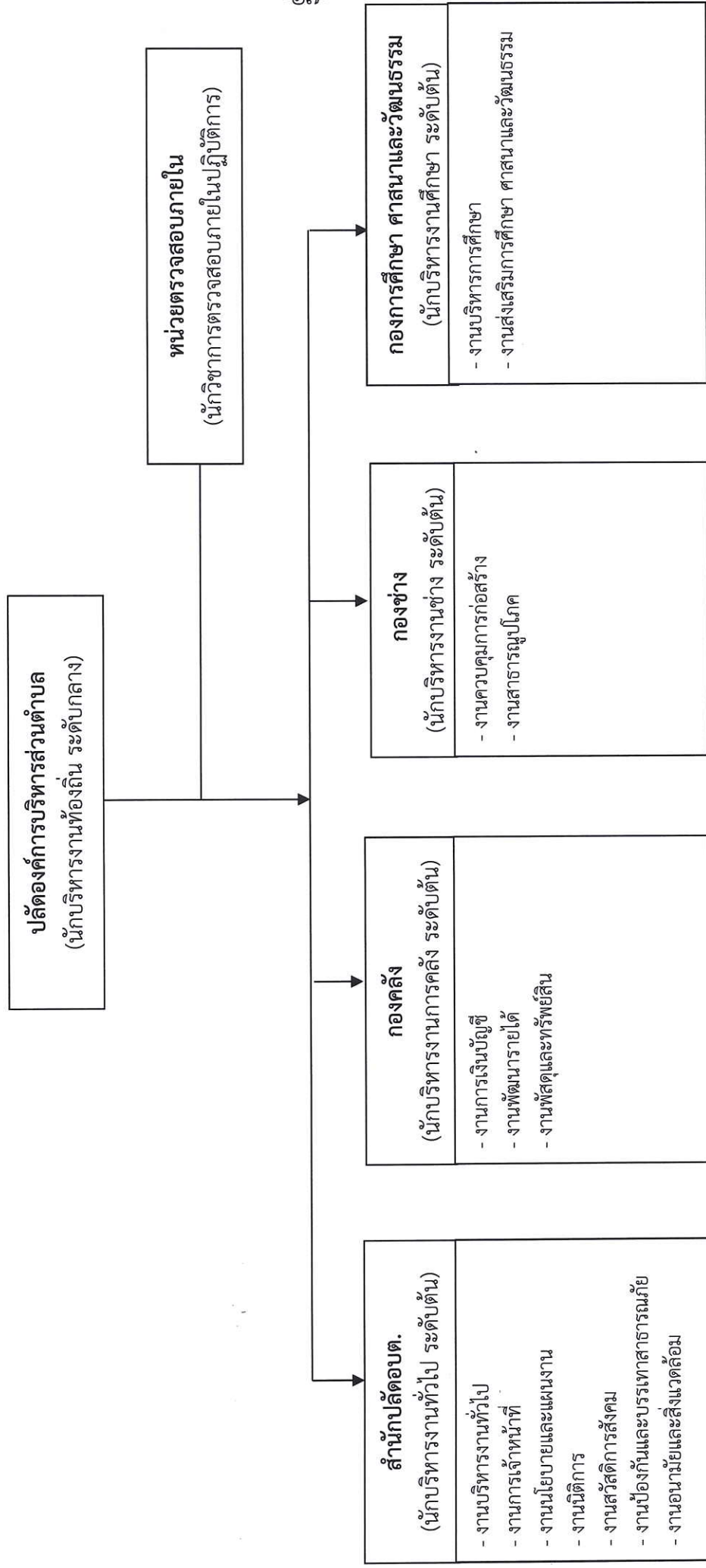
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖					
๔๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๕๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	เงินอุดหนุน		
๔๕	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	เงินอุดหนุน		
๔๖	ครู	วิชาการ	ขก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๔๗	ครู	วิชาการ	ขก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๔๘	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๒๒๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	(งบ อบต.)		
๔๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๔,๗๖๐	เงินอุดหนุน		
๕๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๕๒	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๕๓	คนงาน	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
๕๔	คนงาน	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐			
รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					๙	๑,๓๒๓,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	๒๗,๙๖๐	๓๕,๘๘๐	๓๖,๓๒๐	๑,๓๕๑,๒๐๐	๑,๔๒๗,๐๘๐	๑,๔๖๔,๕๔๐			
๕๕	หน่วยตรวจสอบภายใน																				
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๒๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๙,๐๔๐	๒๐๗,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐			
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน			๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๒๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๙,๐๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐			
	รวมทั้งสิ้น			๕๕	๙,๘๕๕,๖๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	๒๗,๕๔๐	๒๙๖,๒๘๐	๓๐๐,๖๐๐	๑๐,๙๖๓,๓๔๐	๑๑,๐๖๓,๙๔๐	๑๑,๐๖๓,๙๔๐			
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																๑,๕๗๐,๐๕๙	๑,๖๑๔,๕๐๑	๑,๖๕๙,๕๙๑			
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๒,๐๓๗,๑๑๙	๑๒,๓๓๗,๘๔๑	๑๒,๓๗๒,๕๓๑			
คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๒,๑.๔๕	๒๒,๑.๔๕	๒๒,๑.๔๕			

หมายเหตุ

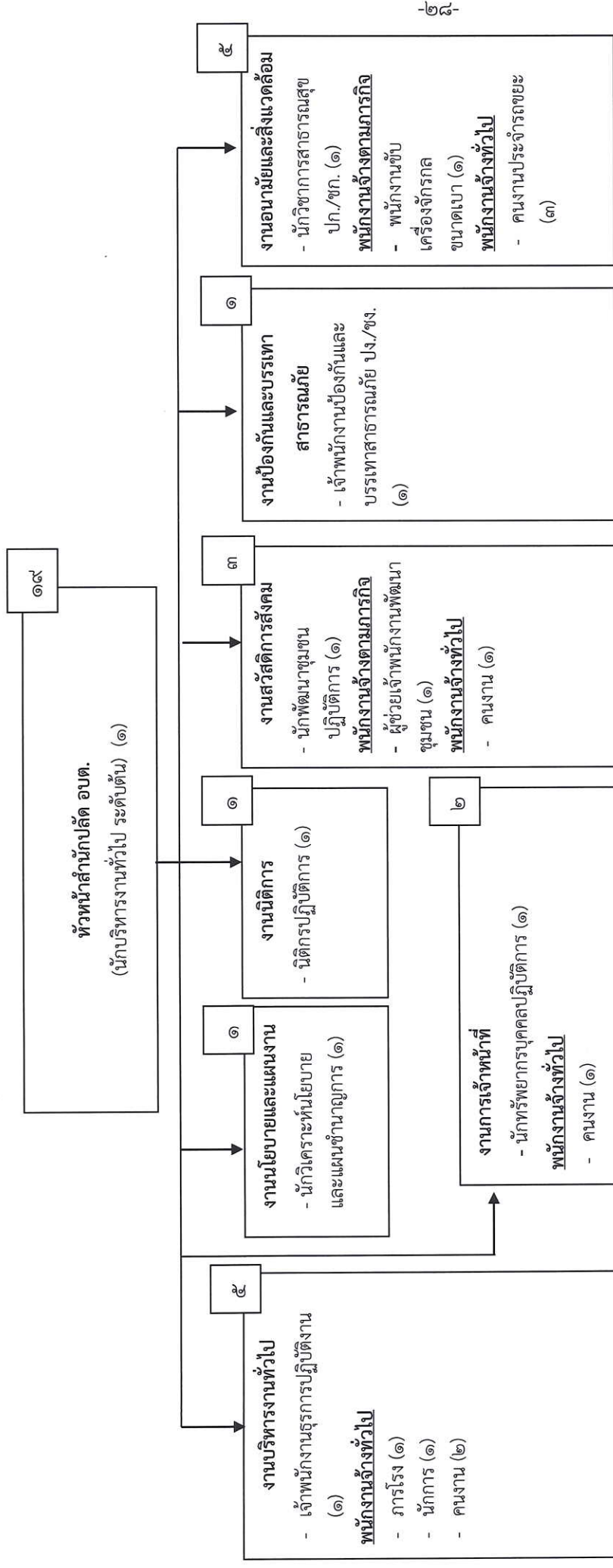
- ๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๕๐,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (งบประมาณตั้งต้น)
- ๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๕๒,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2563)
- ๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๕๕,๑๒๕,๐๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2564)
- ๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๕๗,๘๘๑,๒๕๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2565)
- ๕. ข้าราชการลาป่วย / บุคลากรทางการศึกษา / พนักงานจ้างที่กรมฯ จัดสรรอัตรามาให้ ให้ระบุไว้ในแผนอัตราจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายเงินที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งอยู่ในลำดับที่ ๕๖-๕๗/๕๘-๕๙
- ๖. ในส่วนของการบริหารงานด้านงบประมาณ ให้ระบุไว้ในแผนอัตราจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายเงินที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งอยู่ในลำดับที่ ๕๖-๕๗/๕๘-๕๙
- ๗. ไม่แนบคำขอแจ้งพิจารณาเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ตามหนังสือ ส.ม.ก. ก.ท. ก.อ.บ. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๔.๒/๒๒ ลว. ๑ มี.ค. ๒๕๕๕ (น.๑๐) และ มท ๐๘๐๔.๒/๕๕ ลว. ๒๗ มี.ย. ๒๕๕๗
- ๘. ตำแหน่งที่ขอใช้ กส.ด.สอบแทน ๔ อัตรา สงวนไว้ใช้เฉพาะบัญชีของ กส.ด. ลำดับที่ ๖,๘,๒๔-๒๕ และ ๓๔
- ๙. กอ.บ.จ.นครปฐม มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า

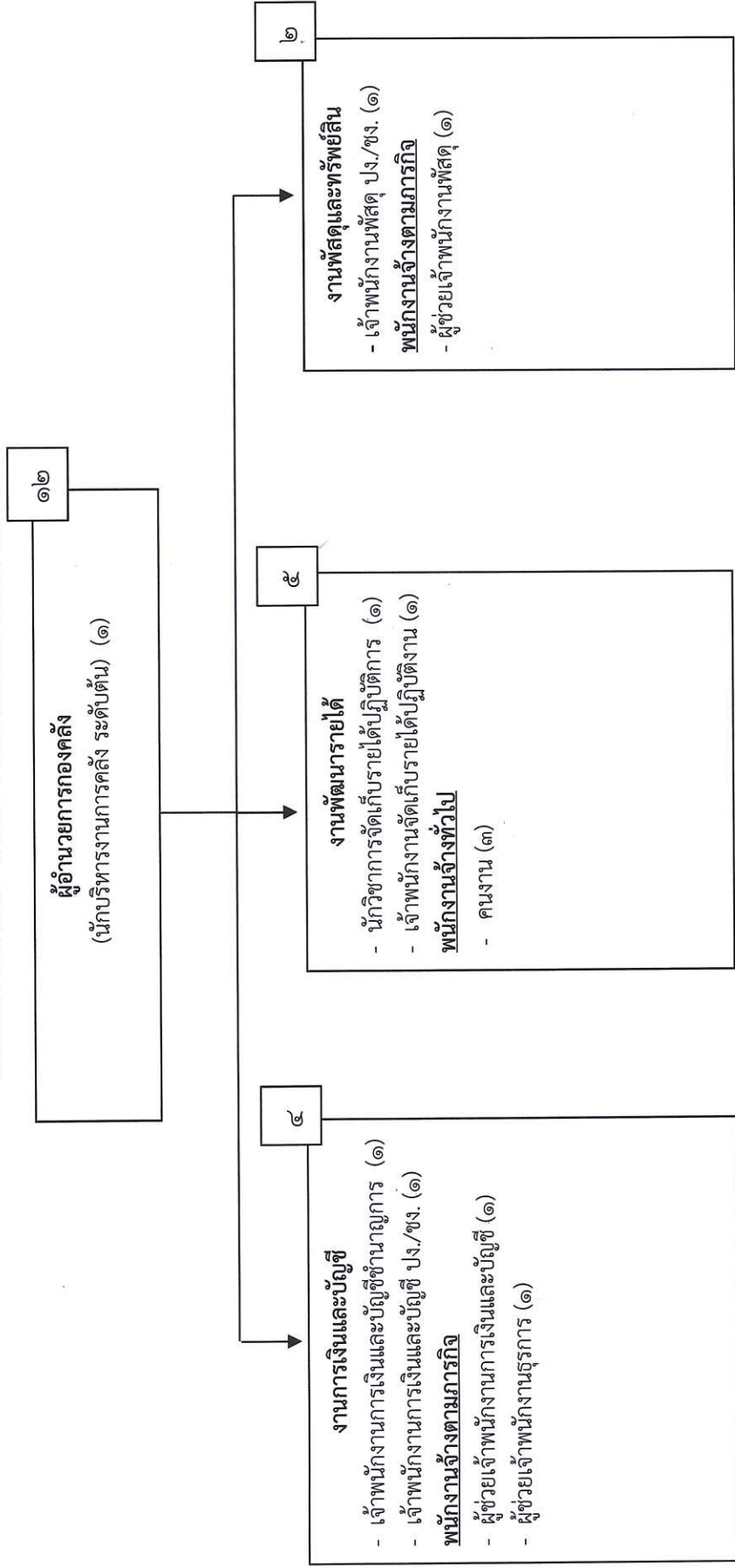


โครงสร้างสำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



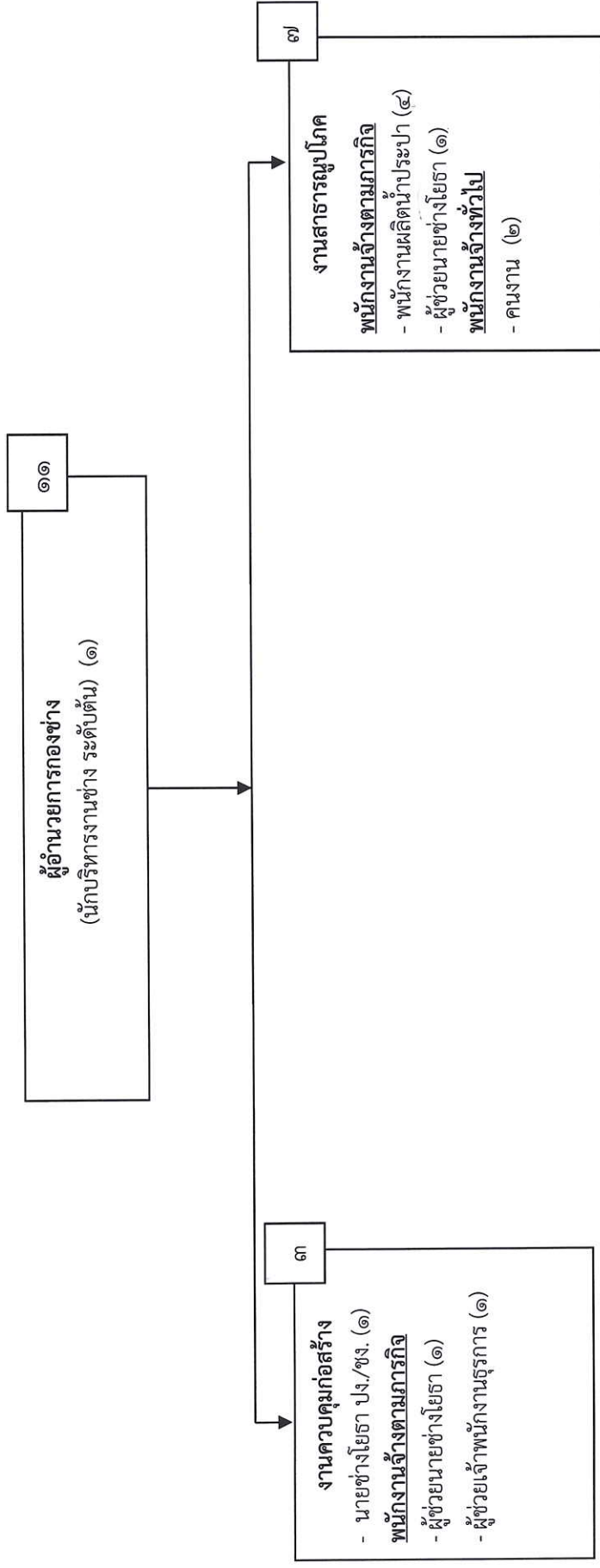
ระดับ จำนวน	ทั่วไป					วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปจ.	ชง.	ปง./ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
๑	๑	-	๑	-	๓	๑	๑	-	-	๑	-	-	๘	-	๒	๙	๑๙

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



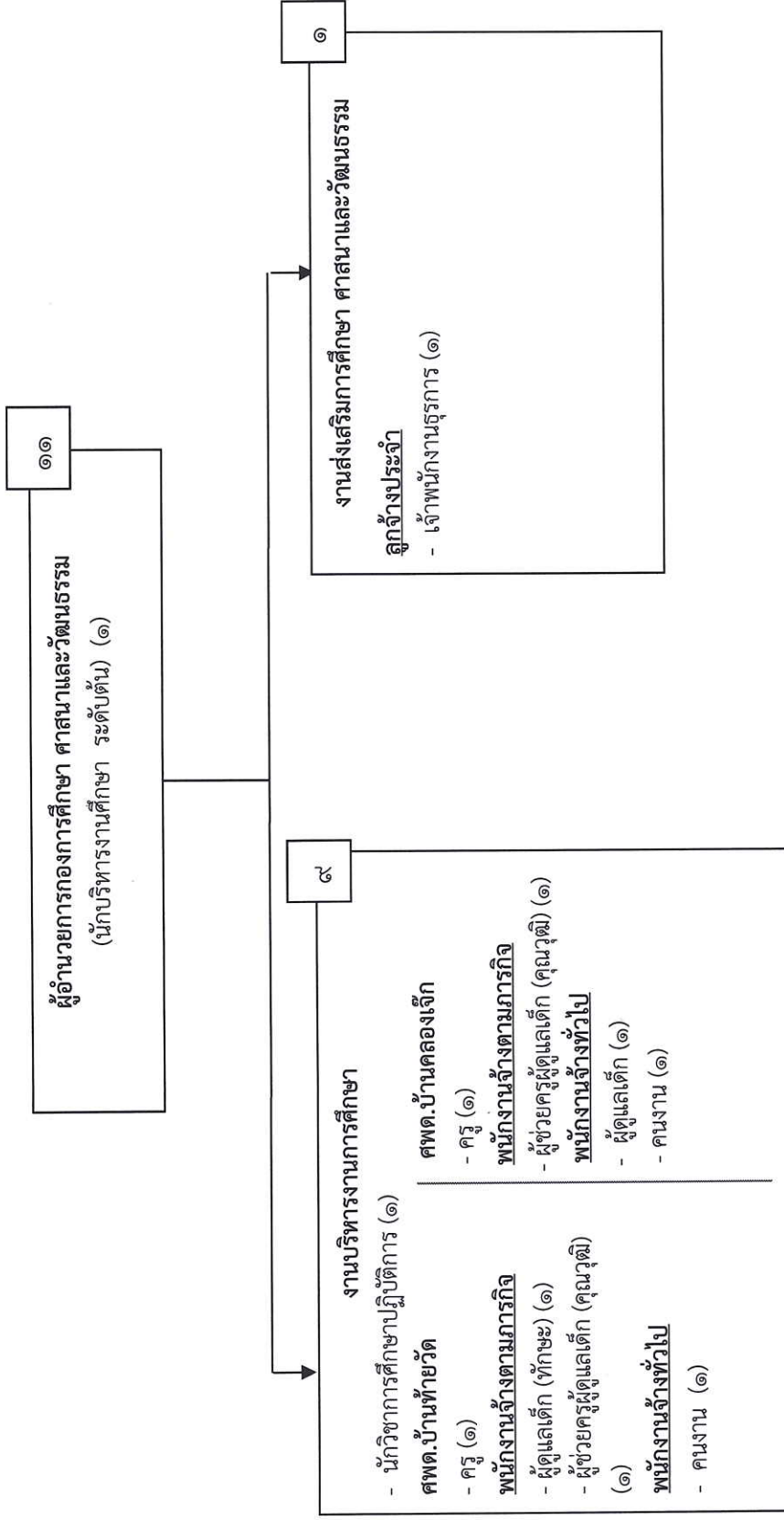
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง						สูง
จำนวน	๑	๑	๒	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๖	-	๓	๓	๑๒

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า



ระดับ จำนวน	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการตัดสินใจ			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาคาฟ้า



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น				พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปจ.	ขง.	ปง./ขง.	อว.	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน	-	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๑	-	-	๔	๑	๓	๓	๑๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวิริยะ สีนเกษม	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาบริหารรัฐกิจ)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บพ.	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๕,๑๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐	๖๓๘,๒๘๐
สำนักปลัด อบต.													
๒	นางเจสสุดา พ่วงพิทักษ์สิน	ป.โท ศาสตรบัณฑิตมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์ปกครอง)	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อพ.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓	นางสาวสุวรริณี กิจกรกิจดิคุณ	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (สาขารัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๔	นางจันทิมา เสงสกล	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขา บริหารรัฐกิจ)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๕	นางสาวอนุพร เหมือนวงษ์ธรรม	ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต (สาขานิติศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๖	-	-	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗	จำสับดำรงคุณาวุฒิ ไชยพิทักษ์เศรษฐ์	ป.ตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (สาขาการเมืองการปกครอง)	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๘	-	-	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๒๕๗,๙๐๐	-	-	๒๕๗,๙๐๐
๙	-	-	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๒๕๗,๙๐๐	-	-	๒๕๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๐	นางสาวสากวเดือน เสนาะคำ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๙๖๐
๑๑	นายประยงค์ คัมสกล	คุณวุฒิตะดับ ม.๖	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา (มีทักษะ ๕ ปี)	-	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดเบา (มีทักษะ ๕ ปี)	-	๑๓๐,๓๒๐ (๑๐,๘๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๐,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
สำนักงานปลัด อบต. (ต่อ)														
สำนักงานปลัด อบต. (ต่อ)														
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางจันทร์เพ็ญ ชั่งอิน	คุณวุฒิประดับ ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	1	-	-	นักการ	-	-	นักการ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๑๔	นางสาวอังคณา ยอดคำดี	ปตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวสกลรัตน์ สุขานุรณ์	คุณวุฒิประดับ ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	๓๑๐๓๑๐	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๑๗	2	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๑๘	นายพิรพงษ์ ดีเที่ยงธรรม	คุณวุฒิประดับ ป.๖	-	คนงานประจำราชการยะ	-	-	คนงานประจำราชการยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายชาติร์ พูนนอยม	คุณวุฒิประดับ ป.๖	-	คนงานประจำราชการยะ	-	-	คนงานประจำราชการยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายธงชัย เสนาะคำ	คุณวุฒิประดับ ม.๓	-	คนงานประจำราชการยะ	-	-	คนงานประจำราชการยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง														
กองคลัง														
๒๑	นางสาวปาณัช กวาวสนัน	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๕๐๔,๒๔๐
๒๒	นางสาวจิรัฐา ธนะเดชกุลธนา	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๐๓,๒๔๐ (๒๕,๒๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๓,๒๔๐
๒๓	นางสาวนิชากร วังนาค	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๒๘,๘๘๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๘๘๐
๒๔	-	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐	-	-	๒๘๗,๘๐๐ ว่างเดิม
๒๕	-	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐	-	-	๒๘๗,๘๐๐ ว่างเดิม
๒๖	-	-	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๒๘๗,๘๐๐	-	-	๒๘๗,๘๐๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวประภาพร สุดแสนห้า	คุณวุฒิประดับ ปวส. ประเภทวิชา บริหารธุรกิจ (สาขาการบัญชี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	-	-	๑๙๐,๕๖๐ (๑๕,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๙๐,๕๖๐	
๒๘	นางสาวกรรณิการ์ เข็มปัญญา	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	๑๘๐,๘๔๐ (๑๕,๐๗๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๘๐,๘๔๐	
๒๙	นางสาวชลลดา แก้วพวง	คุณวุฒิประดับ ปวส. ประเภทวิชา พณิชยกรรม (สาขาการบัญชี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม	
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาววันดี ศรีธรรม	ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาขาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา)	-	คณงาน	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	นายปฐม อ้าวสวัสดิ์	คุณวุฒิประดับ ปวส. ประเภทวิชา อุตสาหกรรม (สาขาเครื่องกล)	-	คณงาน	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	-	-	-	คณงาน	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม	
กองช่าง															
๓๓	นายศิริชัย หนูสอน	ป.โท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาการบริหารงานก่อสร้าง)	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๒๙,๗๒๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๒๐
๓๔	-	-	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๑๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง/ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุนทร ฤทธิ์คำพร	คุณวุฒิประดับ ปวส. ประเภทวิชา อุตสาหกรรม (สาขาสถาปัตยกรรม)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๘๓,๗๒๐ (๑๕,๓๑๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๘๓,๗๒๐
๓๖	-	-	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๓๗	นางสาวกาญจนา ม่วงมิ่งมี	คุณวุฒิประดับ ปวส. (สาขาการบัญชี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๒,๔๐๐ (๑๒,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๕๒,๔๐๐
๓๘	นายบุญเจิด แก้วพุดผล	คุณวุฒิประดับ ม.๓	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๖๔,๑๖๐ (๑๓,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๖๔,๑๖๐
๓๙	นายอนุชา มินาบุรณ์	คุณวุฒิประดับ ม.๓	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๔๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๔๔,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๐	นายอนุกุล สุญสินภัย	คุณวุฒิตะดับ ม.๓	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๒๙,๑๒๐ (๑๐,๗๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๙,๑๒๐
๔๑	-	-	(ผู้มีทักษะ ๕ ปี)	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๕,๘๘๐ ว่างเดิม
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวนงรีรัมย์ มินาบุรณ์	คุณวุฒิตะดับ ปวช. ประเภทวิชา การบัญชี (สาขาพาณิชยการ)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายอนุกุล โนมศรี	คุณวุฒิตะดับ ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๔๔	-	-	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๔๕	นายอริยะ แสงทวี	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๔๖	นางสาวไกรภัก พุดผะรา	ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครู	-	คศ.๑	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครู	-	คศ.๒	๓๓๓,๕๒๐ (๒๖,๑๒๐x ๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๓๕๕,๕๒๐ เงินอุดหนุน
๔๗	นางสาวลลย์ เหมียมวงษ์ธรรม	ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครู	-	คศ.๑	๑๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครู	-	คศ.๒	๓๓๗,๐๔๐ (๒๖,๕๒๐x ๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๓๕๙,๐๔๐ เงินอุดหนุน
๔๘	ลูกจ้างประจำ นางสาวอุทัยภรณ์ เข็มปัญญา	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป)	กลุ่มตำแหน่ง สนับสนุน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๔๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุนาลี เขียวประดิษฐ์	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต (สาขา การศึกษาปฐมวัย ๕ ปี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐ งป อบต.
๕๐	นางสาวนงลักษณ์ ศรีอนันต์	ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สาขา การศึกษาปฐมวัย ๕ ปี)	(ผู้มีคุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐ เงินอุดหนุน
๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวสุชดา บัวปิ่น	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต (สาขา การศึกษาปฐมวัย ๕ ปี)	(ทั่วไป)	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๕๒	นางรกรกญจน์ บัวปิ่น	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๓	นางสาวบุญเรือน ผิมกลิ่น	คุณวุฒิตะดับ ป.๗	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน															
๕๔	นางสาวชัญญา ตาลปาทวัน	ปตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๔,๖๔๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนา ซึ่งกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ในการสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและ องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม สถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อเป็นการพัฒนาพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลานตากฟ้า ตลอดจนข้าราชการการเมืองทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา และมีความสอดคล้องกับ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

- ดำเนินการสำรวจความต้องการในฝึกอบรม/พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหาร ส่วนตำบลลานตากฟ้า โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจดังนี้

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลานตากฟ้า เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
- อายุ ☐ ๒๑-๓๐ ปี ☐ ๓๑-๔๐ ปี ☐ ๔๑-๕๐ ปี ☐ ๕๑ ปีขึ้นไป
- การศึกษา ☐ มัธยมศึกษา ☐ มัธยมศึกษาปลาย ☐ ปวช. ☐ ปวส. / ปวท.
☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท
- สถานภาพ ☐ พนักงานส่วนตำบล ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- ☐ การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม ระบุ.....
- ☐ ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
- ☐ พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ☐ การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
- ☐ อื่น ๆ ระบุ

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ ☐ ตุลาคม
☐ พฤศจิกายน
☐ ธันวาคม
- ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ ☐ มกราคม
☐ กุมภาพันธ์
☐ มีนาคม
- ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ ☐ เมษายน
☐ พฤษภาคม
☐ มิถุนายน
- ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ ☐ กรกฎาคม
☐ สิงหาคม
☐ กันยายน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....

.....

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลานตากฟ้า ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลานตากฟ้า ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก