



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒.

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการ นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและ งานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม แล้ว โดยปัจจุบัน มี ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕ และ กองสวัสดิการสังคม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน

ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ปี ประจำปี ๓ บริหารงาน) นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒๕๖๓ – ๒๕๖๑ งบประมาณ / ผู้อำนวยการกอง) คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ ๑ จำนวน (ท้องถิ่น ระดับกลาง อำนาจการ ระดับต้น ๕ (ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ๑๑และพนักงาน ๑จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ๒๘ คน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตรามี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๒	-	๑	๔
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	-	-	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และงานกีฬาและนันทนาการ	๓	-	๑	-
กองสวัสดิการสังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-
	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์กรการบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ในยุทธศาสตร์ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ด้านการพัฒนารายได้เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและนันทนาการ
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ด้านส่งเสริมสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ด้านการพัฒนาการเมืองการปกครอง การบริหารงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ อาคารสถานที่ หอกระจายข่าว และไฟฟ้าสาธารณะ - ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบน้ำอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนารายได้ เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ	- ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชน - สร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน/หมู่บ้าน โดยวิธีการสหกรณ์เป็นแนวทางในการดำเนินและใช้ระบบสหกรณ์เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน/หมู่บ้าน - ส่งเสริมการจัดเก็บรายได้	- ปลัด อบต. - สำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น และนันทนาการ	- ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษา - ส่งเสริม สนับสนุนและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ	- ปลัด อบต. - นักวิชาการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต	- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน - ส่งเสริม และสนับสนุนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	- ปลัด อบต. - สำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหาร จัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การจัดการด้านมลพิษทางอากาศ	- ปลัด อบต. - สำนักปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้าน การพัฒนาการเมือง การปกครอง การ บริหารงาน	- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น - จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และซ่อมแซม	- ปลัด อบต. - สำนักปลัด - กองคลัง - กองช่าง - กองการศึกษาฯ - กองสวัสดิการสังคม

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

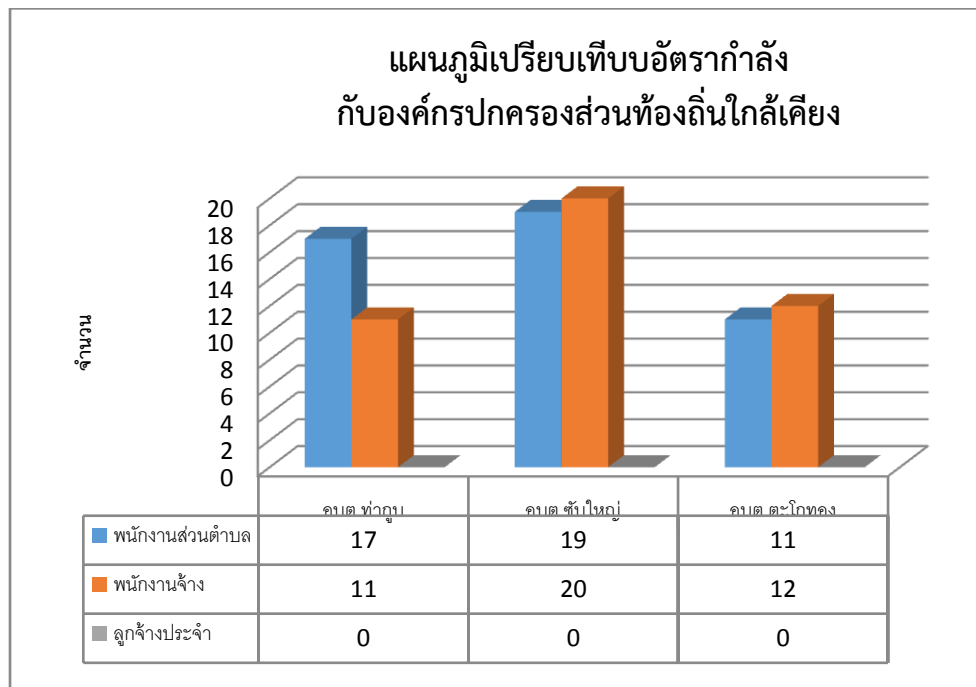
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ ออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ และ องค์การบริหารส่วนตำบลตะโกทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๑ ปี ประจำปีงบประมาณ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒๕๖๓ -ท่ากูบ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกัน รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงาน ในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะ นี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะ งานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูล ที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ทำกูบ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ แบ่ง ออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
 - การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
 - การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
 ๒. ด้านเศรษฐกิจ
 - ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
 - การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๓. ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ

พัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.

ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา

- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและ การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลท่ากูบคือ **“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ มีแหล่งน้ำใช้ มีรายได้เพิ่ม ส่งเสริมการเกษตร มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลท่ากูบเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลท่ากูบ ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

- แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ อาคารสถานที่ หอกระจายข่าว และไฟฟ้าสาธารณะ

- แนวทางที่ ๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบน้ำอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนารายได้เศรษฐกิจและกระบวนการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ

- สร้างเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้แก่ประชาชน

- สร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน/หมู่บ้าน โดยวิธีการสหกรณ์เป็นแนวทางในการดำเนินและใช้ระบบสหกรณ์เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน/หมู่บ้าน

- ส่งเสริมการจัดเก็บรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและนันทนาการ

- ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษา

- ส่งเสริม และสนับสนุน และทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

- ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านส่งเสริมสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

- ส่งเสริมและสนับสนุนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การจัดการด้านมลพิษทางอากาศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมือง การปกครอง การบริหารงาน

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน

- ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

- จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และซ่อมแซม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- ๕ .๑ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๒. การสาธารณสุข
 ๓. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
 ๔. การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ
 ๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 ๖. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะ

องค์การบริหารส่วนตำบลทำทุก ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ กาลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ทำทุก มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ ภารกิจรอง

- การส่งเสริมการศึกษา
- การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- การส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูปอำเภอ ซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการ

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก

สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ติจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและในฐานะตัวแทน อบต. 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือนค่าจ้างน้อย/รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และในฐานะตัวแทน อบต. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ
--	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ/ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา พนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๑๑ อัตรา แบ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๘ อัตรา และเนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งไว้ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบขนาดกลาง จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
๑. สำนักปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานรักษาความสะอาด	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๔ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานรักษาความสะอาด	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูปได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบอัตรากำลังใหม่เสร็จเรียบร้อยแล้วเพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดย ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

ลำดับที่	ส่วน/กอง	จำนวนคนที่มี	จำนวนคนตามแผน	ปริมาณงานต่อปี	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ(คน)
1	สำนักปลัด	11	12	8,162	371,120	12.01
2	กองคลัง	5	5	16,866	496,060	5.99
3	กองช่าง	2	3	285	310,500	3.75
4	กองการศึกษาฯ	3	5	1,259	438,750	5.30
5	กองสวัสดิการสังคม	3	3	7,601	452,160	5.46
รวมปริมาณงานทั้งสิ้น		24	28	34,173	2,068,590	32.51

คิดเป็นร้อยละ 100 ของปริมาณงานทั้งหมด
และนำตำแหน่งกรอกในข้อมูลกรอบอัตรากำลัง 3ปีได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ2561-2563
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ปีข้างหน้า 3			เพิ่มลด/			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(01)								
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม(ร้องขอ กสธ.)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ตรี)	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถ	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
กองคลัง (04)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก/ชก) (10-3-04-3201-0011)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ปีข้างหน้า 3			เพิ่มลด/			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง)
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ปวช.)	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง)
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> ครู (คศ.1) (3620407)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (รอจัดสรร)
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (11)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) (10-3-11-4801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผช.นักพัฒนาชุมชน (ป.ตรี)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	28	28	28	28	-	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561-2563)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ อำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ปีข้างหน้า 3			เพิ่มลด/			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
สำนักปลัด (01)	12	12	12	12	-	-	-	
กองคลัง (04)	5	5	5	5	-	-	-	
กองช่าง (05)	3	3	3	3	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	5	5	5	5	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	3	3	3	3	-	-	-	
รวม	28	28	28	28	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม ลด /			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น)2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด (01)	กลาง	1	1	573,240	1	1	1	-	-	-	15,840	16,320	16,560	589,080	605,400	621,960	(33,770)
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	353,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	365,760	378,360	391,320	(25,970)
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	1	1	266,760	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,240	275,520	284,280	293,520	(22,230)
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	168,360	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	(14,030)
6	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปฏิบัติงาน	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
7	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	1	1	211,320	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	219,840	228,720	237,960	(17,610)
8	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	ปวช.	1	1	132,120	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	(11,010)
9	คนงานทั่วไป	ม.6	2	2	240,000	2	2	2	-	-	-	-	-	-	240,000	240,000	240,000	(10,000)
10	พนักงานขับรถ	ม.6	1	1	120,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	120,000	120,000	120,000	(10,000)
11	นักการภารโรง	ม.6	1	1	120,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	120,000	120,000	120,000	(10,000)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม ลด /			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น)2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<u>กองคลัง (04)</u>																		
12	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	444,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)
13	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	1	1	222,240	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)
14	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	1	1	136,200	1	1	1	-	-	-	4,200	6,240	6,120	140,400	146,640	152,760	(11,350)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
15	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวช.	1	1	132,120	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	(11,010)
16	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวช.	1	1	132,240	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,640	143,160	148,920	(11,020)
<u>กองช่าง (05)</u>																		
17	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	0	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
18	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	264,480	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
19	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวช.	1	1	130,440	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,640	135,720	141,240	146,880	(10,870)
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)</u>																		
20	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	0	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
21	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	1	1	293,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,490)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
23	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	0	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรร
24	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	8,400	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	13,320	18,480	23,760	เงินอุดหนุน
25	กองสวัสดิการสังคม (11) ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	384,720	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	(28,560)
26	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปฏิบัติงาน	1	1	152,760	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720	(12,730)
27	ผช.นักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	1	1	212,520	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	221,040	229,920	239,160	(17,710)
(4)	รวม		28	24	6,157,380	28	28	28	-	-	-	202,200	207,840	211,200	6,359,580	6,567,420	6,778,620	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทน อื่น 20%														1,271,916	1,313,484	1,355,724	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														7,631,496	7,880,904	8,134,344	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (5%)														31,290,000	32,854,500	34,497,225	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														24.39	23.99	23.58	

หมายเหตุ: งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 เป็นเงิน = 29,800,000 บาท

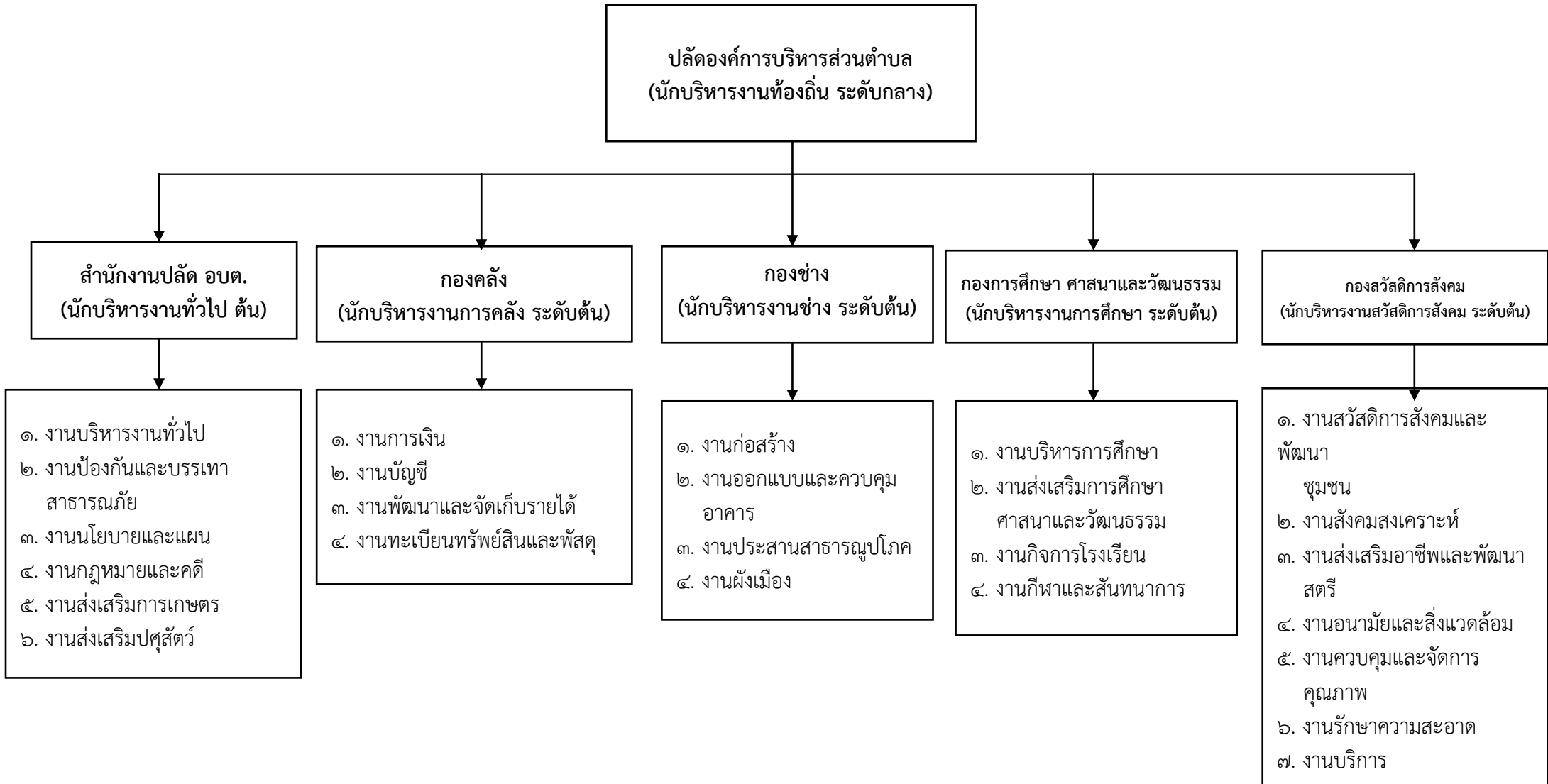
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 เป็นเงิน = 31,290,000 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 เป็นเงิน = 32,854,500 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561

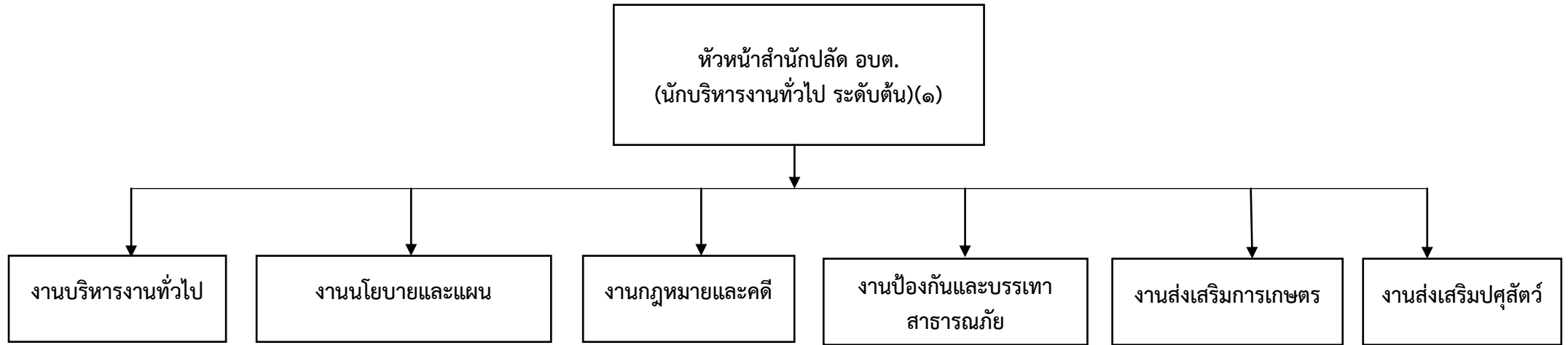
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน = 34,497,225 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป



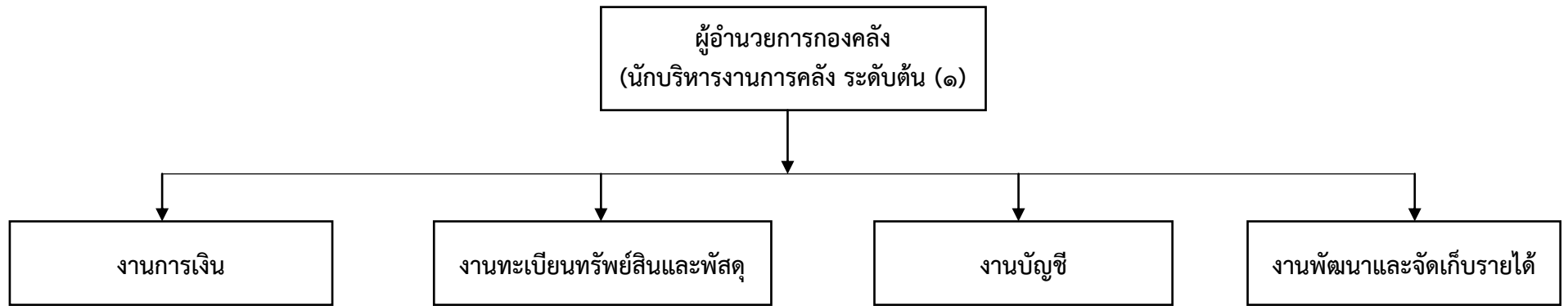
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



- นักทรัพยากรบุคคล(๑) (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑) (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน – เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑) (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑) (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- เจ้าพนักงานธุรการ(๑)- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑) (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)
- คนงานทั่วไป(๒)
- นักการภารโรง(๑)
- พนักงานขับรถ(๑)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๒	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๕	-	๖	๑๑

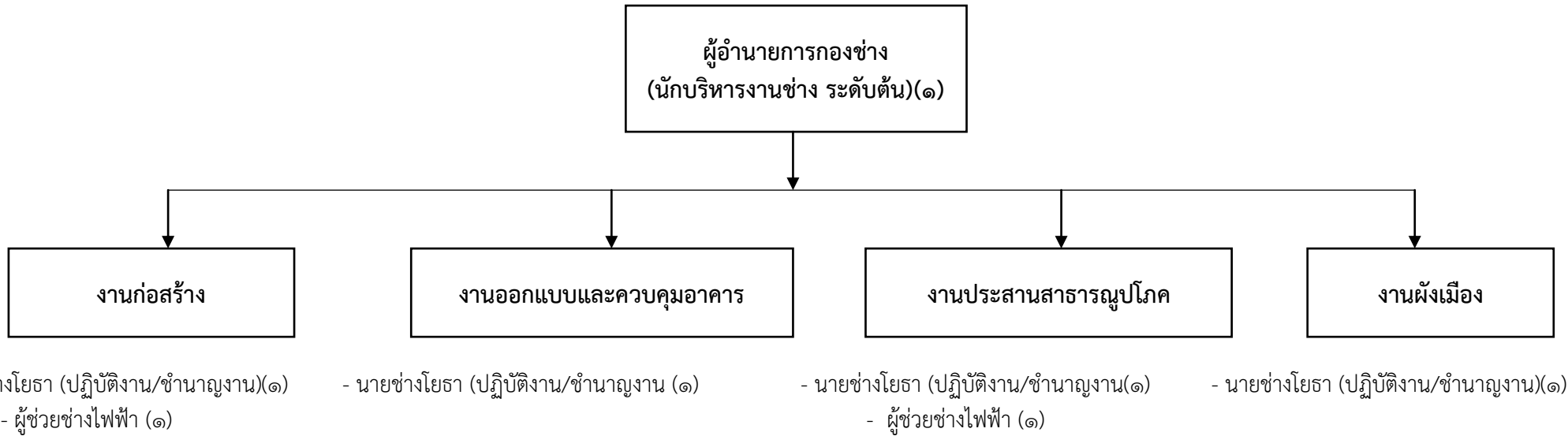
โครงสร้างกองคลัง



- นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (๑) - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(๑) - นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑) - นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

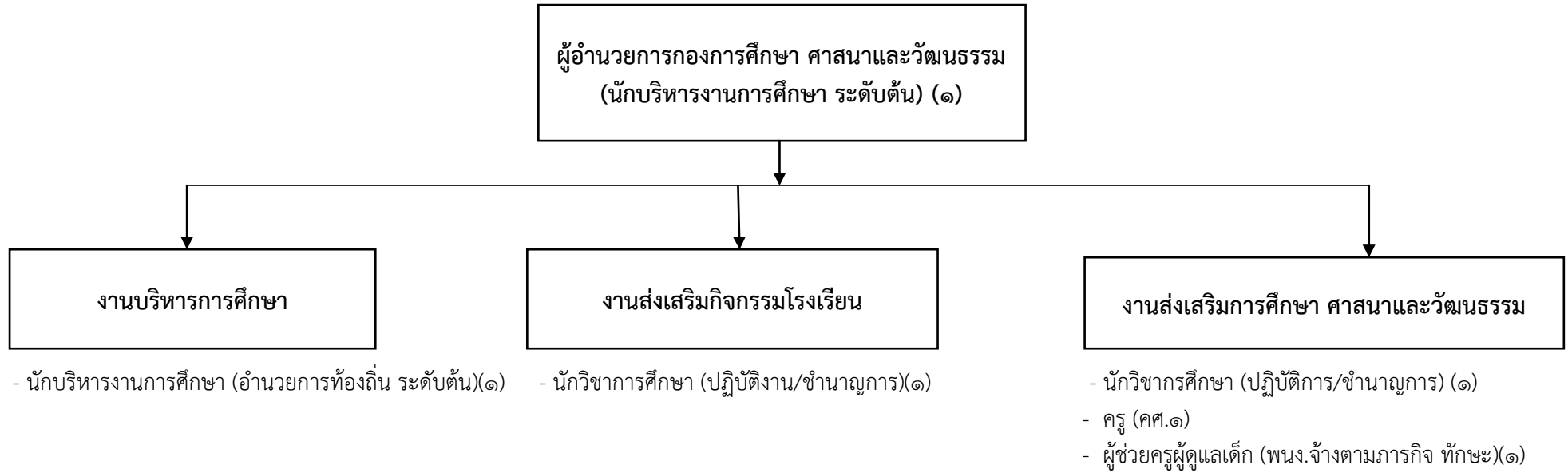
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๒	๕

โครงสร้างกองช่าง



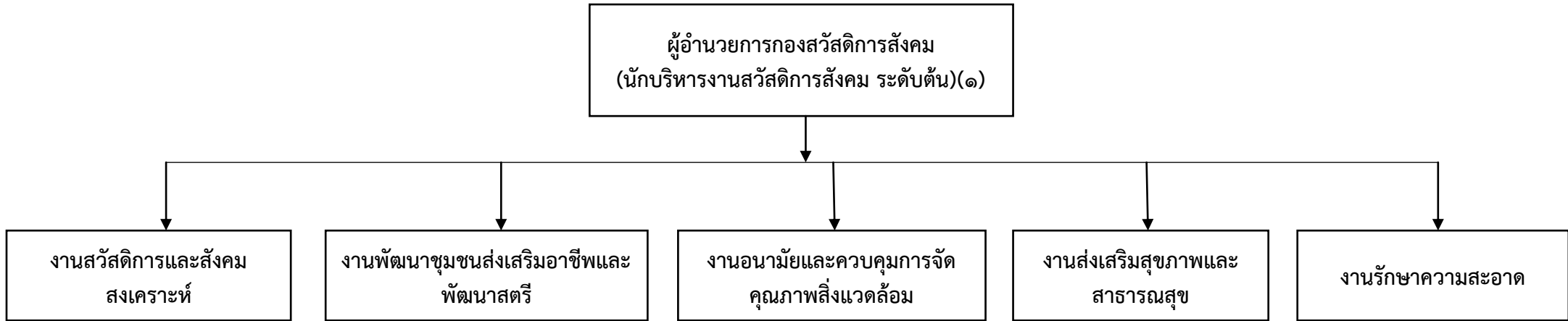
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	-	-	๒	๑	-	-	๑	-	-	๔	-	๑	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



-นักบริหารงานสวัสดิการสังคม
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)(๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

- นักบริหารงานสวัสดิการสังคม
(อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)(๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)(๑)

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)(๑)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วน ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสมคิด เทียง มาก	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	๑๐-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๐-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๐๕,๒๔๐ (๓๓,๗๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๗๓,๒๔๐
๒	นายวีระ สิงห์ใหม่	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๐-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๓,๖๔๐
๓	น.ส.ปุระภา ศรี วงษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๐-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญ การ	๑๐-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญ การ	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๔	น.ส.อรนงค์ เข้าสู่เนิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติ การ	๑๐-๓-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติ การ	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๕	น.ส.ปริยานุช เหล็กมา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติ งาน	๑๐-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติ งาน	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๖	-	-	๑๐-๓-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ ชง	๑๐-๓-๐๑- ๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ ชง	-	-	-	ตำแหน่ง ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗	น.ส.ดวงใจ สิงห์ พิลา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ป.ตรี	๒๑๑,๓๒๐ (๑๗,๖๑๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๓๒๐
๘	น.ส.ศิริวรรณ เขตรจัตรัส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	ปวช.	๑๓๒,๑๒๐ (๑๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๑๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๙	นายมณเฑียร แก่นร้านหญ้า	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๐	นายสุมิตร อินจันทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๑	นายณรงค์ ยืนยาว	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๑๒	นายธีรวัฒน์ อินทรบำรุง	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๐,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นางมยุรี นาสุงเนิน	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๐-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๑๔	นางอำพร พิทัต	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติ การ	๑๐-๓-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติ การ	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๑๕	น.ส.สุภลักษณ์ นารุ่ง	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.)	๑๐-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติ งาน	๑๐-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติ งาน	๑๓๖,๒๐๐ (๑๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๖	น.ส.เกษณี เก่งขุนทด	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ปวช.	๑๓๒,๑๒๐ (๑๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๑๒๐
๑๗	น.ส.ดวงใจ สิมนอก	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปวช.	๑๓๒,๑๒๐ (๑๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๑๒๐

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๘	-	-	๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๐-๓-๐๕- ๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	ตำแหน่ง ว่าง
๑๙	นายศรีสิทธิ์ ขนไทย	วิศวกรรมศาสตร์ บัณฑิต	๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑- ๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญ งาน	๑๐-๓-๐๕- ๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญ งาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๐	นายนุกูล ทองแมน	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ (ปวช)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวช.	๑๓๐,๔๔๐ (๑๐,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๔๔๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๑	-	-	๑๐-๓-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๐-๓-๐๘- ๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	-	-	-	ตำแหน่ง ว่าง
๒๒	น.ส.จาวรณ พิกุล	ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญ การ	๑๐-๓-๐๘- ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญ การ	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
๒๓	นางทิพวรรณ เกิดสิน	ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	๓๖-๒-๐๔๐๗	ครู	คศ.๑	๓๖-๒-๐๔๐๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๔	-	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	-	-	-	รอดสรร จากกรมฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	นางบัวไล แก้วบัณฑิต	ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	เงินอุดหนุน

กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๖	นางปิยธิดา ชาญ ศึก	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๐-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๐-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๒๗	นายชยพล ภัคที พงศ์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ(ปวช.)	๑๐-๓-๑๑- ๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ปฏิบัติ งาน	๑๐-๓-๑๑- ๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	ปฏิบัติ งาน	๑๕๒,๗๖๐ (๑๒,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๘	นางดวงเนตร จันทร์เพ็ญมงคล	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	๒๑๒,๕๒๐ (๑๗,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๑๒,๕๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูป กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย

บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง

เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์

ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือ เป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ากูบมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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

